التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية

في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة

اعداد الطالبة
رقيه موسى كراوغ

اشراف الدكتور
هاشم بكر حريري

بحث مقدم إلى قسم الادارة التربوية والتخطيط بكلية التربية جامعة ام القرى
كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير في الادارة التربوية والتخطيط

نموذج رقـــم (٨)

اجازة اطروحه علميه فى صيغتها النهائيه
بعد اجراء التعديلات المطلوبه

الاسم (رباعـــى) : رقية موسى عبدالملك كراوغ الكليه التربية بمكة القسم : الادارة التربوية والتخط
الاطروحه مقدمه لنيل درجة : الماجستير التخصص : ادارة تربوية وتخطيط
عنوان الاطروحه : التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية ٠

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه اجمعين وبعد ،،،

فبناء على توصية اللجنه المكونه لمناقشة الاطروحه المذكوره عاليه والتى تمت مناقشتها فى ١٤/ ١١/ ١٤٠٨هـ بقبول الاطروحه بعد اجراء التعديلات المطلوبه وحيث قد تم عمل اللازم ٠

فان اللجنه توصي باجازة الاطروحه فى صيغتها النهائيه المرفقه كمتطلب تكميلي للدرجه العلميه المذكوره اعلاه ،، والله الموفق ،،،،،،

اعضـــــاء اللجنـــــه

المشرف :	مناقش من القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم : ـ د ٠ هاشم بكر حريـــرى	الاسم : ـ د ٠ زهير أحمد الكاظمي	الاسم : ـ د ٠ سليمان غيث الوديانى
التوقيع : ـ	التوقيع : ـ	التوقيع : ـ

يعتمد رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د / حمزة بن عبدالله عقيـــــل

* يوضع هذا النموذج امام الصفحه المقابله لصفحه عنوان الاطروحه في كل نسخه ٠



وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا

إهداء

إلى والديّ .....

بعرفان يفوق معناه وامتنان

يتجاوز مداه أهديكما هذا الجهد العلمي المتواضع

ثمرة صبر ورعاية ودعوات حسنات وأحطتماني

بها بحجم العمر سنوات ....

الباحثة

شكروتقدير

لايسعنى الا أن اتوجه بالشكر الجزيل والثناء الى الله عز وجل على جزيل نعمه ووافر عطائه .

أما بعد : فلا يسعنى بعد ان من الله على باكمال رسالتي الا ان اتقدم بخالص شكرى الى سعادة الدكتور / هاشم بكر حريرى عميد كلية التربية والمشرف على هذه الرسالة لما قدمه لى من نصح وتوجيه حيث لم يبخل على بعلمه ووقته الثمين فجزاه الله عنى خير الجزاء .

كما اتقدم بالشكر الى رئيسة التوجيه التربوى النسوى بمكة المكرمة على ماقدمته من مساعدة .

كما اتقدم بالشكر الى مديرات الدورات التدريبية على كل المساعدات التى قدمت لى اثناء اعداد هذه الرسالة .

وأشكر أيضا العاملين فى الحاسب الآلى بجامعة أم القرى .

وأخيرا اتقدم بشكرى الى كل من ساهم فى اخراج هذة الرسالة الى خيز النور . فحزاهم الله عنى خيرا.

الباحثة

ملخص الرسالة

" التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة (نموذج مقترح) "

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى توفر الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات اللغة الانجليزية للقيام بدورهن المطلوب حيال المقرر المطور الجديد للغة الانجليزية ومدى توفرها فى واقع الدورات التدريبية المعدة لهن، ولمعرفة آرائهن حول مايجب ان تتوفر فى الدروات من احتياجات وذلك من وجهة نظرهن.

وتحقيقا للأهداف السابقة فقد حددت الباحثة مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية :

(١) هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة أهدافها من النواحى التخطيطية ؟

(٢) ماهى الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية ؟

وللاجابة على التساؤلات السابقة حددت الباحثة دراستها على معلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة والمشاركات فى الدورات التدريبية المقامة لهن. والبالغ عددهن (٢٦) ست وعشرون معلمة .

ثم قامت الباحثة بجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة عن طريق تطبيق استمارة استبيان على مجتمع الدراسة الذى هو المجتمع الاصلى .

وقد عولجت النتائج احصائيا باستخدام حساب النسب المئوية ،واختبار كا^2 لمعرفة الفروق بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة فى كل من واقع الدورات التدريبية وفيما يجب ان تكون عليه تلك الدورات . وقد اثبتت نتائج البحث مايلى :

(١) أن هناك ثلاثا وأربعين احتياجا تدريبيا حددها المجتمع الكلى للدراسة لم تتوفر فى الدروات التدريبية فقامت الباحثة بترتيبها بحسب عدم التوفر.

(٢) أن هناك ثلاثا وأربعين احتياجا تدريبيا يرغب المجتمع الكلى للدراسة فى تحققها فى الدورات التدريبية فرتبتها الباحثة بحسب درجة الموافقة .

(٣) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين مايحدث فى واقع الدورات التدريبية من احتياجات تدريبية .

(٤) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين درجة الموافقة والمعارضة فيمايجب أن توفرها الدورات التدريبية من احتياجات تدريبية .

العميد

المشرف

" فهرس المحتويات "

الصفحة

=هـ=

قائمة الجـــــــــداول

• •   • •

الفصل الأول

خطة الدراسة

-•-

* مقدمة.
* الاحساس بالمشكلة
* تحديد المشكلة .
* تساؤلات البحث
* هدف البحث
* أهمية البحث .
* حدود البحث .
* منهج البحث وأدواته
* تعريف المصطلحات

مقدمـــــة

بسم الله الرحمن الرحيم ، والحمد لله رب العالمين والصـــلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

ممالاشك فيه أن التعليم والتدريب يسهمان بدور كبير وفعـــال في النهضة الانمائية للمجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافيـــاً ولكي تنهض هذه المجالات على أسس راسخة وقوية تحتاج الى رأس مـــال بشري ذى مستوى عال من المهارة والكفاءة ليدير العمل المنوط به خير قيام.

ومن هنا تبرز أهمية التدريب كجزء مكمل لمرحلة الإعداد والتأهيل لممارسة مهنة معينه في مختلف قطاعات البشر والمجتمع لأنه إذا اقتصـــر الفرد على ماتعلمه في مرحلة الإعداد ومهما كان مستواها من الجـــودة والاتقان فإن العمل سيكون نمطياً ذا قالب واحد على الدوام ، فالتدريـــب عملية مقصودة يستهدف منه ترقية مهارات الفرد وتحسين مستوى أدائـــه واكسابه اتجاهات جديدة في مجال عمله حيث يعتبر الكائن البشري الركيـــزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

إذا كان هذا هو حال التدريب أثناء الخدمة في المهـــن والوظائف المختلفة وفي شتى مجالات المجتمع من أجل رفعته ، فإنـــه في مهنة التعليم يعد أكثر الحاحا وضرورة وأهمية لأن مجال التعليـــم هو الذى يمد المجالات المختلفة الأخرى بالكوادر البشرية ، إذا لابـــد من تدريب القائمين على مهنة التعليم تدريباً جيداً من حيث التنظيـــم والتخطيط له فيصمم برنامج تدريبى يعالج نواحي القصور والضعف ويزيـــد من كفاءة الفرد وينميه مهنيا .

بهذا يعتبر التدريب للمعلمة أثناء خدمتها في حقل التدريس عاملاً مهما جدا ليكفل لها الاستمرار المهني الذى اقتضته طبيعة تطور المفاهيم التربوية والتخصص العلمي مع تقدم العلوم والتكنولوجيا وتنوع أساليب التدريس والوسائل التعليمية .

ومما سبق تنبع أهمية التدريب أثناء الخدمة لمعلمات اللغة الانجليزيه سيما وأنها لغة أجنبية تدرس في مدارسنا كلغة أجنبية للتلميذات مما يستدعي من المعلمة مواكبة كل مايستجد من أساليب حديثة في تدريس هذه المادة واستخدام وسائل تعليمية مختلفة تستلزم الاستزادة من المعلومات والاتجاهات الجديدة في تدريسها .

الاحساس بالمشكلة :

ولقد اطلعت الباحثة في دراستها على واقع احدى تلك البرامج وهي المتعلقة بالدورات المقامة لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة .

وعلى الرغم من أن الأسباب الداعية هو لاقامتها تطوير وتحسين أداء المعلمات وتدعيم مهارتهن المهنيه بعد تغيير المقرر الدراسي للطالبات ، الا أنها لم تصل الى الحد والمستوى المطلوبين . ففي تحقيق صحفي محلي(1) أجري بخصوص دورات اللغة الانجليزيه اتفقت الآراء على وجود عديد من الأسباب المؤثرة سلبا على نجاح وفاعلية تلك الدورات منها مايتعلق بعدم وجود امكانيات التدريب والمحفزات له ، إضافة الى نظرة بعض المعلمات اللواتي يمارسن العمل لفترة زمنية على عدم جدوى تلك الدورات لاعتقادهن بالممارسة فوق التدريب سواء انظريا أو عمليا الى جانب بعض الأسباب الأخرى المتعلقة بعدم مناسبة موعد انعقادها الأمر الذي يشكل ضغطا على ظروف المعلمات الخاصة والمهنية .

كذلك أشار التحقيق السابق الى الدورة الأخيرة لمعلمات اللغة الانجليزية حيث اقتصرت الدورة على الناحية النظرية دون الناحية العملية رغم أهميتها مع اعطاء معلومات مكثفة في فترة وجيزة

---

(١) الدورات التدريبية للمعلمات ، عكاظ ، العدد ٦٦٢٠ ، ٣٠ شوال ١٤٠٤هـ ، ص ١٢ .

وهي ثلاث محاضرات باليوم الواحد ولمدة اسبوع فلم يحدث تفاعل بين المعلمات ، ولم تضف الدورة اضافات جوهرية الى كل الدارسات وانما كانت معلومات عامه ولم تتطرق الدورة الى أهم الوسائل التي يمكن للمعلمة استخدامها .

كما ورد أيضاً أن الدورة عقدت في نهاية الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية ١٤٠٤هـ في الوقت الذى تكون فيه المعلمة مرهقة ومثقلة بأعباء المدرسة من انهاء منهجها واحصاء أعمال السنة وما إلى ذلك من واجبات مما أدى الى عدم الاستفادة منها بشكل صحيح خاصة وأن الغرض الذي من أجله أقيمت تلك الدورة هو التعريف بالمنهاج الجديد المطور. وهذا أيضاً مالاحظته الباحثة حيث أنها اشتركت في تلك الدورات كمتدربة في جميعها .

ومن خلال البطاقة* الشخصية التى قامت بعملها الباحثة لعدد من معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في سبع من مدارس مكة الثانويه للبنات لمعرفة رأيهن واتجاهاتهن تجاه تلك الدورات التي التحقن بها تبين أنه لم يؤخذ برأيهن عند التخطيط للقيام بتلك الدورات ، وانما أخبرن بضرورة حضور تلك الدورات عن طريق مديرة المدرسة أو الموجهة وأن تلك الدورات لم تُبن على الاحتياجات الفعلية للمعلمات .

---

* البطاقة الشخصية عبارة عن أسئلة عامة تتعلق بالدورات التدريبية بهدف الحصول على معلومات عن تلك الدورات ولمعرفة أرائهن حيالها .

تحديد المشكلة :

من خلال الاستعراض السابق ترى الباحثة أنه قد يكون ليس هناك تخطيط وتنظيم للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية المبنى أساسا على حاجة المعلمات لتلك النوعية من التدريب في مجال تدريسهم لمادة اللغة الانجليزية كلغة ثانية في مرحلة التعليم الثانوي في مدارس تعليم البنات وبالذات في مدينة مكة المكرمة التعليمية • وأن هناك جوانب في الدروات تفتقد التخطيط والتنظيم والباحثة في دراستها تحاول التعرف على هذه الجوانب •

تساؤلات البحث :

مماسبق فان هذه الدراسة تسعى للاجابة على التساؤلات الآتية :

(١) هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية فى مدينة مكة المكرمة آهدافها من النواحي التخطيطية ؟

(٢) ماهي الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟

هدف البحث :

تهدف الباحثة في دراستها الى التعرف على الآتي :

(١) معرفة مدى تحقيق أهداف الدورات التدريبية من وجهة نظر المتدربات .

(٢) معرفة الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربات .

أهمية البحث :

من خلال الاستعراض السابق لمشكلة البحث يتبين أن أهميته راجع الى :

(١) أنه قد يكشف العديد من نواحي الضعف والقوة في واقع برامج التدريب المعدة لمعلمات اللغة الانجليزية من حيث التخطيط والاعداد لها مما يساهم في دعم نواحي القوة وتلافي نواحي الضعف والقصور في البرامج المستقبلية

(٢) أنه قد يكشف عن الاحتياجات الفعلية والمحددة من قبل المعلمات والمتدربات التى ينبغي تلبيتها في الدورات المعدة لهن . بما يساعد مخططي الدورات في التعرف عليها وتوظيفها وتنسيقها فيما يستجد من دورات قادمة

(٣) أنه سيقدم استبياناً مستنداً على أسس علمية مما يمكن الاسترشاد به .

(٤) أنه قد يكشف عن مشكلات اخرى يمكن أن يبدأ بدراستها وتحليلها باحثون آخرون الأمر الذي يساهم في الكشف عن سبل العلاج لتلك المشكلات مما يساعد في تطوير هذا المجال من القطاع التربوي .

حدود البحث :

تقتصر الدراسة على مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، وعلى هذا فإن الدورات التدريبية التي أقيمت لمعلمات اللغة الانجليزية لغير هذه المرحلة لايقع ضمن اهتمامات هذا البحث ولايندرج تحته كذلك فأن الدورات التدريبية التى أقيمت لمعلمي اللغة الانجليزية للمرحلة الثانوية /بنين/ أيضا لايقع ضمن اهتمامات هذا البحث .

وعلى هذا طبق البحث على معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية وفي مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات فقط بمدينة مكة المكرمة .

ومن الناحية الزمنية فإن البحث يطبق على الدورات التدريبية التى أقيمت في الفترة الزمنية ١٤٠١/١٤٠٢هـ - ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .

منهج البحث وأدواته :

قامت الباحثة في هذا البحث باستخدام المنهج الوصفي الذي يتلخص في الخطوات التالية :(١)

(١) جمع المعلومات والبيانات الخاصة بموضوع البحث مع تحري الدقة والصحة .

(٢) تنظيم تلك المعلومات وتبويبها .

(٣) تحليل وتفسير البيانات وايجاد العلاقات والروابط فيما بينها .

(٤) استخلاص النتائج منها .

(٥) الوصول إلى اقتراحات بناءة يفيد العمل بها مستقبلاً .

وهذا ماقامت به الباحثة من وصف ماهو كائن في الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية عن طريق الدراسة الاستطلاعية التى تهدف الى التعرف على الاحتياجات الفعلية للمتدربات .

ولقد اعتمدت الباحثة في بحثها على أداة الاستبيان .

---

(١) جابر عبدالحميد ، خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٨م ، ص ١٣٦- ١٣٨ .

تعريف المصطلحـــــات

(١) التخطيط :

يقصد به " العملية المقصودة المبنية على أساس من الدراسة العلمية والتفكير والتدبير التى تهدف إلى الوصول الى تحقيق أهداف تنمية معينة سبق تحديدها في ضوء احتياجات المستقبل وامكانيات الحاضر"(١)

وتجدر الاشارة الى أن الباحثة تقصد بالتخطيط في دراستها المفهوم التالي : اعداد وتصميم برنامج تدريبى مستند على أسس علمية ومستمد من الواقع في ضوء الامكانات المتاحة مادية وبشرية بغرض الوصول الى أهداف معينة بأقل تكلفة ومجهود .

(٢) الدورات التدريبية :

عبارة عن برنامج تدريبي يتضمن عدة أساليب وأهم ماتهدف اليه تجديد معلومات المعلمين باطلاعهم على أحدث الأساليب التعليمية والوسائل التوضيحية وتدريبهم عليها وإزالة الأخطاء الشائعة في التعليم واثارة النمو المهني فيهم ودفعهم للاسهام في دورات أخرى بمنحهم بعض الامتيازات الخاصة.(٢)

---

(١) محمد سيف الدين فهمي ومراجعة مختار حمزة ، التخطيط التعليمي ، القاهرة، مكتبة الانجلو، ١٩٦٥م ، ص ١١ .

(٢) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، دار العلوم ، الرياض ، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م ، ص ص ٦١- ٦٢ .

وستتبني الباحثة التعريف التالي : الدورات التدريبية هي العمليات التي تضيف مهارات وخبرات مسلكيه وتجدد معلومات ومعارف المتدربات يستلزم الالمام بها حتى يتحقق لهن النمو المطرد ٠

(٣) معلمات اللغة الانجليزية :

وتقصد بهن الباحثة المعلمات الحاصلات على شهادة جامعية تخصص لغة انجليزيه وآدابها ويمارسن تدريس اللغة الانجليزية ٠

(٤) المرحلة الثانوية :

وتقصد بها الباحثة المرحلة التعليمية الواقعة بين مرحلة الاعدادية المتوسطة والمرحلة الجامعية ٠

(٥) الاحتياجات التدريبية :

يقصد بها " مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين للتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج ".(١)

وستتبني الباحثة المفهوم التالي :-

هي المهارات الادائية والمعارف والخبرات المستحدثه التي تحتاج اليها المعلمة في رسالتها التعليمية والتي من شأنها زيادة نموها المهني والثقافي ٠

---

(١) أحمد الصباب ، مبادىء الإدارة ، (جدة مطابع سحر، ح١، ط٢ ، ١٩٨٢م-١٤٠٢هـ ، ص ١٥٤ ٠

(٦) النمو المهني للمعلمة :

وتتبنى الباحثة المفهوم الذى وضعه أبو حلو[1] كالتالي

زيادة فعالية عمل المعلمة عن طريق تحسين كفاءتها الانتاجية ورفع مستوى ادائها الوظيفي وتنمية قدراتها وامكانياتها ومهاراتها وانعاش معلوماتها وتجديد خبراتها وتمكينها من مواجهة مطالب العالم المتغيرة باستمرار وجعلها تواكب تطور النظريات الاكاديمية والمهنية والتربوية والنفسية مما يوءدى إلى تحسين ادائها الوظيفي .

---

(١) يعقوب عبدالله سليمان أبو حلو : برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها اثناء الخدمة في الاردن واقعها وتقويمها الجامعة الأردنية ، ١٩٧٢م - ١٩٧٣م ، ص ١٢

الفصل الثانى

* مفهوم التدريب وأهميته
* أهداف التدريب أثناء الخدمة للمعلمين .
* برامج تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة .
* التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
* مراحل التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
* الاحتياجات التدريبية للمعلمين .
* أهمية الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتحديدها
* أساليب ومعينات التدريب .
* واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية أثناء الخدمة
* الدراسات السابقة .

مفهوم التدريب وأهميته

لقد نال التدريب أثناء الخدمة في كل القطاعات اهتماماً كبيراً حيث أنه أصبح الوسيلة الفعالة لتنمية وتحسين أداء العاملين وصقل مهاراتهم واكسابهم الاتجاهات الجديدة لمواجهة الاحتياجات المستقبلية والتى من شأنها أن تؤدى إلى حدوث التنمية الشاملة في المجتمع وهو مايهدف إليه ويأمله كل مجتمع انساني .

بالنسبة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فقد غدا أشد ضرورة افترضته طبيعة العصر ذو التغيرات والتطورات السريعة والنمو الهائل في العلوم والتقنيات الحديثة التى تؤثر بدورها على وسائل وأساليب التدريس ، مما جعل المعلم يتخذ أدوارا جديدة اقتضاها تغير الكثير من المفاهيم والنظريات التربوية .(١) ومن هنا حتمت الضرورة تدريب المعلم والمعلمة لمواجهة كل مايستجد من مواقف ومشكلات قد تعترض حياتهما التعليمية والعمليات التربوية .

وفي الحقيقة فقد حظيت برامج التدريب للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة أهمية منذ زمن ليس بالقصير فعلى النطاق الدولي نرى أنه في " المملكه المتحدة " تلعب الجامعة المفتوحة " Open Unive. " ، وكليات التربية ومعاهد المعلمين العليا

---

(١) عبدالهادى هنداوى : التربية المستمرة مفهومها، أهدافها ، مجالاتها ، مجلة التربية المستمرة ، العدد الثاني ، السنة الأولى، ١٩٨٠م، ص ص ٦، ٩ .

دوراً أساسيا في تنظيم الدورات التدريبية وتنفيذها بشكل يضمن تحقيق تلك الأهداف ، أما مراكز المعلمين " Teacher Centres " فتعتبر عاملا مساعدا لعمليات التربية في أثناء الخدمة للمناطق التى تقوم فيها وتتميز هذه المراكز بقدرتها على التركيز على حاجات المعلمين الصفية .(١)

وفي الاتحاد السوفيتى أنشىء عدد كبير من معاهد التربية للمعلمين في أثناء الخدمة في جمهورياتها وولاياتها ويشجع المعلمون مرة كل خمس سنوات على الالتحاق بالبرامج .

وفي " المانيا الديموقراطية " يوجد لهذا الغرض معهد مركزى للاشراف على تدريب المعلمين يتعهد بتطوير المناهج وطرق التدريس ومعالجة المشكلات التربوية واطلاع المعلمين على التطورات السياسية والاقتصادية .

أما في " الولايات المتحدة " فقد ساد الاعتقاد أنه لايمكن لمعاهد اعداد المعلمين أن تخرج المعلم الحقيقي غالبا حتى لو قاربت فترة إعداده الأربع أو الخمس سنوات ذلك لأ ن المعلم الحقيقى هو تلميذ طوال حياته يوءمن بصدق واخلاص أنه

---

(١) أحمد بلقيس :عرض تحليلى لمادتين تعليميتين تستخدمان لأغراض تربية المعلمين في بريطانيا ، الموءتمر الثالث لمديري مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية ، بيروت ٢٠-٢٥ شباط ١٩٧٨م ، معهد التربية - أوفروا اليونسكو بالتعاون مع اليونسيف ص ص ٣-٤ .

" تعلم ليعلم ويعلم ليتعلم "(١)

ولنا في ديننا السمح قبل كل شيء مايشير إلى ذلك فلقد قال المعلم والمربي الأول عليه أفضل الصلاة والتسليم " اطلب العلم من المهد الى اللحد .

وعلى النطاق العربي فقد عقدت عدة موءتمرات بخصوص تدريب المعلمين أثناء الخدمة وكيفية التنظيم له مما يوءكد أهمية البرامج التدريبية للمعلمين في فترة الخدمة فمثلا: الموءتمر الثالث لوزراء التربية العرب سنة ١٩٦٨م أوصى بأن تنظم دورات تجديدية بين الحين والآخر لمعلمي الأقطار العربية بغية تزويدهم بالتغيرات التي احدثت في مناهج مواد الدراسة ولاطلاعهم على مايجد من طرق في مناهج مواد الدراسة ولاطلاعهم على مايجد من طرق في التعليم اضافة لتعريفهم بالمشكلة التربوية .

كما أوصى موءتمر إعداد وتدريب المعلم العربي المنعقد بالقاهرة سنة ١٩٧٢م باحكام عمليات التدريب للمعلمين بحيث تتفرع إلى برامج مختلفة تتضمن ملاحقة التطورات المستحدثة ممايستدعي تخصيص الأجهزة القادرة على التخطيط والتنفيذ.(٢)

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مطبعة الامة ، بغداد ، ١٩٧٥م، ص ص ٤ ، ٥ .

(٢) بديع محمود مبارك القاسم : مرجع سابق ، ص ٦ .

أيضا عقد موءتمر ثالث لمديرى مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية" وذلك في بيروت سنة ١٩٧٨م .

هناك الموءتمرات المنعقدة تدل على أن الدول العربية حريصة كل الحرص على رفع مستوى أداء المعلم وذلك عن طريق البرامج التدريبية .

والمملكة العربية السعودية هي احدى الدول العربية التى تدرك بايمان ما للبرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات اثناء الخدمة من أهمية عظمي تساعد في دفع عجلة التنمية في البلاد نحو التقدم والازدهار . لذا فانها أولت عناية فائقة للقيام بتلك البرامج والدورات .

ويقصد بالتدريب بمعناه الشامل العملية التي تهدف الى اكساب الأفراد المعلومات والخبرات والاتجاهات والمهارات التى تتعلق بتأدية أعمالهم على نحو أفضل ومستوى أداء أرفع مما يوءدى الى تعديل سلوكهم وزيادة في انتاجيتهم وبالتالي زيادة انتاجية الموءسسة التى يعملون بها . وللتدريب العديد من التعاريف فهوفى أبسط مظاهره يعني" انماط من التوجيه والارشاد المنظم في مهنه أو وظيفة معينه بقصد اكساب خبرات جديدة أو تحسين مهارات تحقق رفع الكفاية الانتاجية للأفراد"(١) بمعنى أنه يستهدف التحسين

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية ، مرجع سابق ، ص ٥٥

سواء في الخبرات أو المهارات وهو في رأي (صبيح ١٩٧٨م) " العمليـة التى يُراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة من الناس والتى يمكن عن طريقها مساعده العاملين ليكونوا أكثر كفاءة وقدرة سواء في أداء أعمالهم الحالية أو التى ينتظر قيامهم في المستقبل وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة وكذلك اكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة .[1] وبهذا تستطيع الباحثة أن تقول أن صبيح أضاف على آن الهدف من التدريب ليس وقفا على الوقت الحالى فقط وانما يستهدف تهيئة لمتطلبات المستقبل . بينما يعرفه (باشات ١٩٧٨م) بأنه " نوع من التوجيه صادر من انسان وموجه الى انسان آخر"[2] فوجدت الباحثة ان هذا التعريف أكثر التعاريف اختصارا حيث اقتصر على أنه نوع من الارشاد بين طرفين ، أحد الطرفين يعتبر المرشد وفي الطرف الآخر يقع عليه الارشاد ، وذلك اذا ماقورن هذا المفهوم مع المفهوم الذى وضعه (بديع ١٩٧٥) من حيث الفارق الزمنى . كما

---

(١) نبيل أحمد عامر صبيح ، الأسس الادارية والتنظيمية لبرامج مع التطبيق على تدريب المعلمين في الدول العربية ، الكتاب السنوى في التربية وعلم النفس (القاهره ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، المجلد الخامس ، ١٩٧٨م)، ص ١٨٣.

(٢) محيميد مبارك الحربي ، الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتى الملك سعود وأم القرى ، (مكة المكرمة ، ١٤٠٤-١٤٠٥هـ)، ص ١٤

اتفق كل من (العبد ١٩٧٧م) و(درويش وتكلا ١٩٨٠م) في تعريف التدريب بأنه " نشاط مخطط يهدف الي احداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وانتاجية عالية ".(١)

من الاستعراض السابق تلاحظ الباحثة أن للتدريب دور كبير في تنمية وتحسين وتطوير الفرد أو الجماعة من الناحيتين الذهنية الفكريه والسلوكيه الادائية تفيدهم في حاضرهم ومستقبلهم لذا فان التدريب بشكل عام يستهدف :

(١) زيادة كفاية الفرد الانتاجية عن طريق تزويده بالمعلومات والخبرات واكساب المهارات والاتجاهات الجديدة فيتمكن بذلك من استغلال امكاناته وقدراته ومهاراته المكتسبة في انتاج أكثر فائدة له .

(٢) زيادة الكفاية الانتاجية للموءسسة التى يعمل بها الفرد وذلك عن طريق تعاون جميع الأفراد العاملين بها

---

(١) أنظر : (١) غانم سعيد طريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية (الرياض ، دار العلوم ، للطباعة والنشر، ط ١، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م) ، ص ١٤

(٢) عبد الكريم درويش وليلى تكلا ، أصول الإدارة العامة ، (القاهرة ، مكتبة الانجلوالمصرية ، ١٩٨٠م) ، ص ٥٩٧ .

في جو صحي من أجل العمل المثمر لزيادة انتاجية الموءسسة التى يعمل بها. "(١)

من المنظور السابق تود آن تشير الباحثة الى أهمية تدريب الأفراد في مختلف قطاعات المجتمع باعتبار آن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية في نمو المجتمع وتقدمه حتى لو توفرت الامكانيات المالية والمادية . اكد هذا المعنى (السلوم ١٤٠٠هـ) بقوله " أن الموارد البشرية هي تلك الدعامة الاولى للاقتصاد القومي للدولة أيا كان نظامها الاقتصادي والاجتماعي ، والتى لتنظيمها وكفايتها وإعدادها وتنميتها أثر عظيم في حجم طاقة انتاجية نظام الدولة " (٢) متى كان التدريب هادفاً وجاداً أو مثمراً، وأيضا متى اتيحت الفرصة لمن تدربوا على تطبيق مادربوا عليه في أماكن عملهم .

ولقد عزز مفهوم التعليم المستمر استراتيجية التدريب وأهميته ، حيث يعتبر التدريب امتدادا واستمرارا للتعليم النظامي بمراحله المختلفة كما أشار بذلك (الدائم ١٩٧٩م) في أن التعليم النظامي الذى يتم في مراحل التعليم المعروفة - بدءا من رياض الأطفال حتى نهاية التعليم العالى - ينبغى أن لاينظر اليه على

---

(١) نبيل عامر صبيح ، دراسات في إعداد وتدريب المعلمين ، (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصريه ، ط١، ١٩٨٠م) ص ١٠

(٢) حمد إبراهيم السلوم ، السياسة التعليمية ، وأثرها في إعداد وتنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية (بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة بمعهد الادارة العامة بالرياض ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م) ص ٥٩٧

أنه جزء صغير من تعليم مستمر يتم أكثره وأحسنه عن طريق ما اعتبر حتى الآن تعليماً غير نظامي من مثل تربية الكبار والتدريب أثناء المهنة ".(١)

كما اشار جون ديوي حول هذا المعنى عن التربية بأنها " عملية نمو واستمرار في النمو واعادة بناء للخبرات الانسانية صحيحة من كل الوجوه ".(٢)

ولقد أستلزم هذا الاستمرار صفة التغير والتبدل في المجتمعات تطلعاً نحو تحقيق الأفضل وزيادة الانتاجية مما يستدعى ذلك تغييرا في أهداف المنظمات والموءسسات في المجتمع ، وبالتالي يتطلب التدريب لبلوغ تلك الأهداف .

وللتدريب أنواع مختلفة حسب طبيعة ومستوى عملية التدريب والغرض منه . وستقتصر الباحثة على ذكر نوعين رئيسسين هما:

١- التدريب قبل الخدمة .

٢- التدريب أثناء الخدمة .

---

(١) عبدالله عبدالدائم ، التربية في البلاد العربية ، حاضرها ومشكلاتها ، ومستقبلها (بيروت ، دار العلم للملايين ، ط٣ ، ١٩٧٩م) ، ص ٣٧٥.

(٢) عبدالقادر يوسف ، تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين اثناء الخدمة (دار الكاتب العربي ، غير موءرخ)، ص ١٤.

١) التدريب قبل دخول الخدمة :

يهدف هذا النوع من التدريب الى تمكين الفرد على استخدام المعلومات والمعارف التي تلقاها في مراحل التعليم المختلفة والتي انتهى إليها وذلك عندما يسند إليه العمل، أى أنه تدريب على العمل قبل أن يتولاه فعلاً.(١) وقد قسم (الحربي ١٤٠٥هـ) هذا النوع من التدريب إلى قسمين هما :(٢)

أ - التدريب الأساسي : ويقصد به التدريب الذى يقدم للمتدربين الذين تنقصهم الخبرة في مجال أعمالهم المكلفين بأدائها ويهدف الى اكسابهم المعارف والمهارات التى تكفل تمكنهم من أداء العمل بمستوى عال من الكفاءة .

ب - التدريب التمهيدي : ويقصد به التدريب الذى يقدم للمتدربين منذ تعيينهم لتهيئتهم لجو العمل وتعريفهم بواجباته ومسئولياته وبالتنظيم الذى يخضع له .

ولقد لاحظت الباحثة عدم التوسع في الحديث عنهذا النوع من التدريب في الكتب التربوية ، ولعل ذلك راجع الى أن النوع الثاني من التدريب أكثر أهمية منه ، كما أن الباحثة اكتفت بالاشارة اليه نظرا لطبيعةوموضوع البحث .

---

(١) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعداد تدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ص ١٢.

(٢) محيميد مبارك الحربي ، مرجع سابق، ص ١٧ .

٢) التدريب أثناء الخدمة :

ويراد به تدريب الفرد على العمل الذي يزاوله طوال مدة الخدمة ابتداء من تعيينه وحتى تركه العمل وذلك بتزويده بكل جديد في مجال عمله من معلومات حديثة أو مهارات واتجاهات من أجل تطوير ادائه وحتى يصل إلى مستوى مقبول من الكفاءة ليزيد من انتاجيته وبالتالي يساهم في رفع انتاجية الموءسسة أو المنشأة التي يعمل بها .

ويمكن أن يقسم هذا النوع من التدريب إلى الفروع الآتيه :(١)

أ - التدريب لرفع المستوى
ب - التدريب التجديدى
ج - اعادة التدريب
د - التدريب الاضافي
هـ - التدريب المتقدم

ومما لاحظته الباحثة أن النوع الثاني من أنواع التدريب ينال أهمية عظمى حيث نادى معظم المخططين في مختلف أنحاء العالم المعاصر بضرورة التدريب أثناء الخدمة في جميع القطاعات الانتاجية من أجل إعداد موارد بشرية قادرة على مواجهة مشكلات الحاضر واحتياجات المستقبل في سبيل التنمية الشاملة للمجتمع

---

(١) حميد مبارك الحربي ، مرجع سابق ، ص ١٨

بصفه عامة ، والفرد بصفة خاصة فنراه يحتل جزءاً هاماً من خطط الدول ويؤكد ذلك ما أشارت اليه دراسة قام بها مكتب التربية لدول الخليج العربي (١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م) من أن التدريب أثناء الخدمة لكل العاملين في المؤسسات الانتاجية منها أو الخدمية غدا جزءاً هاماً من خططها لرفع مستوى كفاءة العاملين وتحسين ادائهم بغية الوصول الى درجة عالية من الانتاجية بأقل التكاليف وأقل الخسائر.. وأنها جميعا ترمي إلى إحداث التنمية الشاملة التي تنشدها في المجتمعات في مختلف الجوانب عن طريق انماء مواردها البشرية ".(١)

أهمية التدريب أثناء الخدمة :

يعتبر التدريب مرحلة لاحقة ومتممة لمراحل سابقة له وهو مرحلة الاعداد في مراحل التعليم العام أو النظامي ومرحلة التوجيه والارشاد والتعريف بالعمل قبل مزاولته ، ثم تأتي مرحلة التدريب والفرد على رأس العمل وهي مرحلة ضرورية وهامة لتكفل له التطور والنمو باستمرار ، ولقد ظهر ذلك جليا من خلال العرض السابق .

ومن هنا يمكن القول بأن التدريب أمر ضروري وحتمي

---

(١) مكتب التربية لدول الخليج العربي ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة في دول الخليج العربي ، دراسة تحليليه مقارنة (الرياض ، ١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م)، ص ٢

للمعلمينوهم على رأس العمل بغية تزويدهم بما استجد من معارف وخبرات ذا اتجاهات ومهارات تمكنهم من أداء اعمالهم بكفاءة ومقدرة وتعينهم على مواجهة المشكلات التعليمية الحالية وماقد يواجهونه من معوقات ومواقف في المستقبل ممايزيد من انتاجيتهم وبالتالي تزيد انتاجية الموءسسة أو الموءسسات التعليمية التي يعملون بها . ومرحلة التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين تعتبر امتداداً لمرحلة اعدادهم في مراحل التعليم المختلفة النظامية في معاهد وكليات التربية لإعداد المعلمين ، والتي تعد الدعامة الأساسية ، وتليها تعريفهم بالعمل الذى سيقومون به ، تم التدريب المتواصل حيث انه " بدون التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية تافهة وعديمة الجدوى ".(١)

ويراد بالتدريب أثناء الخدمة " كل برنامج منظم ومخطط يمكّن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكيةوكل مامن شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الانتاجية "(٢) ولقد عبر (برايان كيس ١٩٧١) عنمفهوم التدريب اثناء الخدمة بأنه

---

(١) عبدالقادر يوسف ، تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة (دار الكاتب العربي، غير موءرخ) ، ص ١٣.

(٢) عبدالقادر يوسفه نفس المرجع ، نفس الصفحة .

" كل الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشترك فيها المدرس بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهل لشهادات أعلى من شهادته الأصلية التي أهلته لدخول المهنة ".(١)

أما (صلاح ١٩٧٥م) فإنها تعتبر التدريب أثناء الخدمة جزء من عملية الاشراف أو التوجيه التربوى حيث أن انعقاد الدورات التدريبية للمعلمين أحد مهام أو انجازات الأشراف التربوى ، فالتدريب في رأيها عبارة عن " الأنشطة التي يقوم بها المعلمون وغيرهم من الموظفين المهنيين خلال الخدمة لتحسين أنفسهم وهم على رأس عملهم ،(٢)

كما تعرفه (سارة ديفين ١٩٦٠م) بأنه " كل الانشطة التي تساعد الأجهزه الادارية العاملة فيموءسساتها عن طريق التعليم الذاتي على رفع مستوى ادائهم وكفاءتهم وفي كيفية معالجة مواقف العمل الوظيفي وتقديم البدائل المناسبة والحلول للمشكلات والمعوقات بمايوءدى الى تحسين الأداء اثناء الخدمة وتنميته "(٣)

---

(١) محمد عزت عبد الموجود ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، دراسة في المفهوم والوظيفه ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، (المنامه ، ١٩٧٥م) ص ٦٦

(٢) لبيبة صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامه ، ١٩٧٥م) ص ١٠٥

(٣) غانم سيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليميه ، مرجع سابق ، ص ١٦

ومن هنا يلاحظ أن معظمهم اتفق على أن التدريب اثناء الخدمة هو الوجه الثاني لإعداد وتنمية المعلم ، بينما يعتبر إعداد المعلم في معاهد وكليات التربية اى ماقبل الخدمة هو الوجه الأول ، وهذا ماأكدته حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة التى عقدت في المنامه رقم (٨) فيما يختص بالاتجاهات والمبادىء العامة " يعتبر التدريب أثناء الخدمة الوجه الآخر لتربية المعلم وهو مكمل لإعداده وتكوينه وضروري لاستمرار فاعلية ونموه المهني.."(١) وهذا يعني انهما عمليتان متكاملتان ضروريتان له ، وأن التدريب أثناء الخدمة هو مجموع الممارسات المختلفة التى يقوم بها المعلمون وهم على رأس العمل .

وترجع الباحثة أهمية تدريب المعلمين أو المعلمات اثناء الخدمة في أنها تنبع من عملية اتصالهم المباشر بواقع الحياة العملية والممارسة الفعلية بمافي ذلك من مشكلات تتعلق بالنظام التعليمي وصلته بالمقررات الدراسية والامتحانات الدورية ، أو الفصلية أو النهائية ، وتقصي الوسائل التعليمية ، ومشكلات تتعلق بالتلاميذ ، والادارة ، وطرق التدريس . كل هذا يستدعي اقامة الدورات التدريبية كما يفرض على واضعي ومخططي هذه الدورات أو البرامج التدريبية مراعاة ذلك لضمان نموهم مهنياً وكل مامن شأنه أن يرفع مستوى العملية التعليمية والتربوية على حد سواء .

---

(١) المنظمة العربيه للتربية والثقافه والعلوم (إدارة التربية) حلقه المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامة ، ١٩٧٥م) ، ص ٢٠

واذا كان نجاح أى منشأه أو موءسسة في أى مجال من مجالات المجتمع يتوقف على الأفراد العاملين بها فإن نجاح الموءسسات التعليمية يتوقف أيضا على العاملين فيها ، ونظرا لأن دور المعلم أو المعلمة في العملية التعليمية هام ولايمكن الاستغناء عنه مهما وجدت البدائل من وسائل تعليمية أو تقنيه حديثة، تولدت الحاجة الماسة إلى تدريب المعلمين والمعلمات اثناء الخدمة لمواكبة التطورات الحديثة والاستزادة بما يستجد في المجال التربوي .

أهداف التدريب أثناء الخدمة للمعلمين

لكي يكون التدريب مثمراً وفعالاً لابد أن تكون هناك أهداف العملية التدريبية واضحة ومحددة ، وحسب حاجات المتدربين وحسب حاجات المنشأة التي يعملون بها ، ومستمدة من الأهداف العامة في المجال التربوي . ولقد ذكر (اليوسف ١٩٧٢م)، [١] أن للتدريب بصفه عامة أهدافاً سبعة وذلك في الدراسة التي قدمت إلى موءتمر اعداد وتدريب المعلم العربي المنعقد في القاهرة ، ثم قام (اليوسف ١٩٧٥) [٢] بتلخيص تلك الأهداف القريبة والبعيدة ، والمتوخاه من العملية التدريبية في نقاط أربعة وذلك في الدراسة التي قدمها إلى حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة المنعقدة في المنامة ، ولقد اتفق كل من (القاسم ، ١٩٧٥م) [٣] و(صبيح ١٩٨١م) [٤] و(شريف وسلطان ١٩٨٣م) [٥] على أن هناك سبعة أهداف للتدريب . ولقد قامت الباحثة بتلخيص تلك الأهداف على اختلاف عددها ومضامينها على النحو التالي :

---

(١) عبد القادر يوسف : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، موءتمر إعداد وتدريب المعلم العربي ، (القاهرة ، ١٩٧٢م) ص ص ٣٢٧ - ٣٢٨.

(٢) عبد القادر يوسف : مشكلات إعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامه ، ١٩٧٥م) ص ١٧٤

(٣) بديع محمود القاسم : تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ص ٦١- ٦٢.

(٤) نبيل عامر صبيح : دراسة تحليلية لتجارب الدول الاجنبيه في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ط١ ، ١٩٨١م) ص ص ٥٩ - ٦٣.

(٥) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ص ١٨-١٩.

١) اكساب المتدرب خبرات جديدة (١) :

عن طريق تزويده بما استجد من معارف ومعلومات ومهارات وأفكار فتتسع دائرة المعارف لديه وتتجدد فيتمكن بذلك من ملاحقة التطورات الحديثة العلمية والتقنية مما يفيده فى مجال تخصصه بصفة خاصة وفى المجال التربوى بصفة عامة ويبعد عنه شبح التخلف وبهذا يعمل التدريب على تحسين اداء المتدرب وتحقيق الدرجة المقبولة من الكفاءة .

٢) اكساب المتدرب اتجاهات جديدة (٢) :

وذلك بالعمل على تغيير اتجاهاته واستبدالها بأخرى ايجابية تجاه العمل الذى يزاوله وتجاه نفسه وتجاه المجتمع الذى يعيش فيه مما يفيد فى تحسين طريقة العمل نحو الأفضل ،وبهذا تحدث التنمية المستمرة فى اتجاهاته .

٣) رفع الروح المعنوية لدى المتدرب (٣) :

وذلك عندما تحقق الدورة التدريبية التشبع بما يكتسبه من معلومات ومهارات سلوكية تؤدى الى اتقان العمل الذى يزاوله

---

(١) عبد القادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١٧٢ .

(٢) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان : الاتجاهات المعاصرة فى التدريب أثناء الخدمة التعليمية ،مرجع سبق ذكره ،ص ٢٠ .

(٣) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان : مرجع سبق ذكره ص ١٩ .

والاحساس بالتمكن والقدرة على ادائه فى أفضل صورة ممكنة وهذا يولد الشعور بالثقة فى النفس فترتفع الروح المعنوية لديه ويزيد حبه للعمل والتفانى فيه .

٤) تنمية العلاقات الانسانية (١) :

وذلك عن طريق ما يوكل اليه من أعمال وبحوث اثناء الدورة التدريبية تستدعى تعاون المشتركين فى أعمال جماعية مما يؤدى الى اشاعة روح التعاون والمحبة بينهم وبالتالى تنتشر هذه الروح بين العاملين فى المؤسسة التعليمية والذى يؤدى بدوره الى زيادة انتاجية تلك المؤسسة .

٥) اكتشاف قدرات مختلفة لدى المتدربين (٢) :

وذلك من خلال التدريب الذى يساعد ويشجع المتدرب على اكتشاف مواهب وامكانات وقدرات كامنة مما يساهم يدفعهم الى التنمية المستمرة والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم الذى يعود بالنفع لهم وللمنشأة التعليمية . هذه القدرات التى لن تظهر اذا بقى المعلم فى روتين الاعمال اليومية التعليمية وبدون تدريب .

---

(١) عبدالقادر يوسف،تدريب المعلمين اثناء الخدمة ،مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربى ،(القاهرة ،١٩٧٢م) ،ص ٢٢٧ .

(٢) بديع محمود القاسم ،مرجع سابق ،ص ٦٢ .

٦) ضمان الاستقرار للموءسسة التعليمية :[1]

لأن التدريب الجاد القائم على الاحتياجات التدريبية الفعلية للأفراد وللموءسسة التعليمية التى يعملون فيها يعمل على اعداد الأفراد لما يستجد فى المستقبل فمثلا فى حالة غياب مدير الموءسسة يستطيع أحد افرادها ادارة دفة الموءسسة فى المسار الصحيح دون توقف ، أى أنه يضمن الاستقرار والاستمرار لها.

٧) زيادة الكفاية الانتاجية للموءسسة التعليمية ومسايرة التطورات والتقنيات الحديثة :[2]

بزيادة الكفاية الانتاجية للأفراد العاملين بها،وتمكينهم من العمل الذى يزاولونه وحبهم له ، وابتعادهم عن ممارسة المحاولات الخاطئة وقلتها كنتيجة طبيعية لتفهمهم لطبيعة العمل أفضل من السابق ،يدفع كل ذلك الى زيادة الكفاية الانتاجية للموءسسة التعليمية ويمكنهم من مسايرة كل جديد فى العلوم والتكنولوجيا الحديثه .

٨) الترقى فى الوظائف والمناصب للمتدربين :[3]

عن طريق اجتياز عدد من الدورات من شأنه ان يتيح للأفراد فرص الترقى الى وظائف ومناصب اعلى مما يستحث الدافع الذاتى لديهم . كما أن اتقانهم لأعمالهم يوءدى الى رض روءسائهم عنهم فيكتبوا هذا الاستحسان فى التقارير السرية الخاصة بهم مما يساعد ايضا فى ترقيتهم .

ومن خلال قراءات الباحثة لاهداف التدريب تستطيع القول أن الاهداف التسعة السابقة تناسب وتغطى أهداف موضوع البحث .

---

(١) غانم سعيد شريف ،وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

(٢) محيميد مبارك الحربى : الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بجامعتى الملك سعود وأم القرى ،(مكة المكرمة ، ١٤٠٤ – ١٤٠٥هـ) ص ٢٤ .

(٣) غانم سعيد شريف ،وحنان عيسى سلطان ،مرجع سابق ،ص ١٩ .

برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة

تتصف برامج التدريب في أثناء الخدمه بالاختلاف والتنوع حسب الأهداف من اقامتها وانعقادها ، وماتحتويه من أنشطة وأساليب أو لتلائم الحالات المختلفة ، وتعالج كل موقف بمايناسبه من دراسات وأساليب تدريبيه. وهذا التنوع راجع لماتظهره وسائل القياس من نتائج متفاوته لاحتياجات الافراد العاملين في مجال التربية والتعليم من اداريين ومدرسين ومشرفين تربويين ٠

ولقد اختلف المؤلفون في تناول أنواع برامج التدريب في اثناء الخدمة للمعلمين سواء منحيث العدد أو في طريقة التناول ووضع مسميات لتلك الأنواع ولقد أشار كل من (صلاح ١٩٧٢م)(١) و(صبيح ١٩٨١)(٢) إلى أربعة أنواع من البرامج التدريبية ، وذكر كل من (شمس الدين ١٩٧٢)(٣) و(القاسم ١٩٧٥م)(٤) ستة برامج ، بينما تناول (شريف وسلطان ١٩٨٣م)(٥) البرامج التدريبية بشكل أوسع وأكثر تفصيلا فأورد ثلاثة عشر نوعامن البرامج ، ونظرا لطبيعة موضوع البحث فإن الباحثة قامت بتلخيص برامج التدريب وأهدافها العامه التي تمس بشكل أو بآخر المعلمين فقط والذين يمثلون طرفا من أطراف،

---

(١) لبيبه صلاح : تدريب المعلم أثناء الخدمة، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي، مرجع سابق ٠ ص ٢١٠

(٢) نبيل عامر صبيح : دراسات في إعداد وتدريب المعلمن ، مرجع سابق ، ص ٤٧٠

(٣) محمود الدين : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ص ٣٥٤- ٣٥٨٠

(٤) بديع محمود القاسم :تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائيه في العراق، مرجع سابق ، ص ٨٤ - ٨٦

(٥) غانم سعيدشريف ، وحنان عيسى سلطان: الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ص ١١٩-١٢٤

عده في الموءسسة التعليمية وهي على النحو التالي :

(١) برامج التأهيل :

وهي البرامج التيتقدم للمعلمين الذين لايحملون الموءهلات العلمية والمسلكية المطلوبة أو الذين يحملون موءهلاعلمياً فقط دون الإعداد التربوي فتعمل هذه البرامج على تأهيلهم من النواحي الثقافية والعلمية والعمليه التربوية ليصبحوا قادرين على اداء اعمالهم التعليمية ويرتفع مستواهم مهنياً وعلمياً وذلك عن طريق اشتراكهم " بالدورات الصيفية أو برنامج طويل الأمد"(١) والدراسه إما مسائية أو صباحيه لمدةعام أو عامين للحصول على الدبلوم العامة في التربية ٠

وهي غالباً مخصصة لمعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية خريجى الجامعات ولكنهم لم يعدوا أصلاً لمهنة التدريس وغير حاصلين على مؤهل تربوي ٠

(٢) برامج استكمال التأهيل :

تستهدف هذه البرامج استكمال تأهيل وإعداد المعلمين الحاصلين على موءهلات عالية كأن يكونوا خريجي الجامعات والمعاهد غير أنه تنقصهم بعض القدرات سواء كانت علمية أومهنية تتطلبها طبيعة مهامهم التعليميةوذلك في بعض المواد التعليمية

---

(١) لبيبه صلاح ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، موءتمر إعداد وتدريب المعلم العربي ، (القاهرة ، ١٩٨٢)، ص ٣١٠

التى تستدعي درجة من التخصص مثال ذلك " بعض فئات مدرسي اللغة الانجليزية الذين لم يكونوا قد تخصصوا أصلاً في اللغة الانجليزية "(١) هذه البرامج تعقد عادة في إحدى الكليات المتخصصة والجامعات فمثلاً ، في المملكة العربية السعودية تعقد هذه البرامج في كليات التربية بجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز"(٢) ويطلق عليهافي بعض الدول المتقدمة اسم وبرامج التدريب الإضافي أو " الدراسات الخاصة بالمعلمين ذوي الخبرة " .

(٣) البرامج التجديدية :

ويقصد بهذا النوعمن البرامج تلك التى تقدم للمعلمين المؤهلين علمياً وتربوياً غير أنها تستهدف تجديد المعلومات وصقل الامكانات والمهارات في مجالات تخصصهم العلمية والتربويه والمهنيةوذلك نتيجة للتغير والتطور المستمر الذى يطرأ على المقررات الدراسيةوأساليب التعليم والوسائل التعليمية(٣) وأساليب التربيةوطرق التدريس والإدارة التعليمية والإشراف

---

(١) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥ .

(٢) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص١١٩.

(٣) نبيل عامر صبيح ، الأسس الادارية والتنظيمية لبرامج التدريب مع التطبيق على تدريب المعلمين في الدول العربية الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، مجلد ٥،(القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٧٨م) ، ص ٢٠٦

والتوجيه الفني ممايتطلب نموا مهنيا وذاتياً مستمراً بالقراءة والدراسة وعمل البحوث والاشتراك في هذه البرامج لهذا سمى بعض الكتاب هذه البرامج بالتدريب للتطوير والنمو المهني " .

ويتفق معظم الكتاب والموءلفين في مجال التربية بأن هذه البرامج تشكل النشاط الأعظم في التدريب ، وبأن مايميز هذه البرامج أن اهدافها دائمه التجدد لاتنتهي بمجرد الوصول إلى علاج لمشكلة تعليمية ما ، حيث ان أي جهاز تربوي تعليمى في أي دولة في العالم لابد وأن يحتاج الى إنعاش معلومات العاملين في قطاعه أثناء خدمتهم فيه .

وتستهدف البرامج التجديدية في الغالب مايأتي :(١)

(١) تزويد المعلمين بكل ما استحدث من اتجاهات ومهارات في التربية وعلم النفس وطرق التدريس ووسائل التقويم ومعنيات التدريس والنظم الادارية والتعليمية .

(٢) الاستزاده والتعمق في مجال التخصص والالمام ببقية العلوم التي لها صلة به .

(٣) تنمية العلاقة بين المعلمين من جهة والتعديلات الجزئية أو التغيير الكلي للمناهج الدراسية المختلفة من جهة أخرى.

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥.

(٤) عمل الدراسات والبحوث وتجريبها في المجالات التربوية والاجتماعية .

أما مدة الدراسه فهي من اسبوع إلى ثلاثة شهور حسب طبيعة الهدف للبرنامج التدريبي لكن " متابعة نتائج الدارسين دلت على أن الحد الأدني لأي برنامج تدريبي يجب أن لايقل عن اسبوعين "(١) وذلك لاتاحة الفرصة لكل من المدرب والمتدرب في ايجاد التفاعل بينهما وتتم الفائدة .

ومن حيث المكان فانها تتم في المعاهد والكليات المتخصصة والمراكز ومعامل العلوم واللغات ، أي في أفضل الاماكن المزودة بالامكانيات المادية والبشرية والمجهزة بالوسائل المعينة للبرنامج التدريبي .

وتجدر الاشارة الى أن الدورات التدريبية المقامة لمعلمات اللغه الانجليزية ـ موضوع البحث ـ من هذا النوع ، حيث ان الاسباب الداعية لاقامتها حدوث تغيرات كلية في المناهج الدراسية الخاصة باللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .

٤) <u>برامج الصلاحية :</u>

أعدت هذه البرامج لفئة من المعلمين يدعون بمدرسي

---

(١) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥.

الضرورة ذلك أنهم لم يعدوا أصلاً لممارسة مهنه التعليم ولكن استدعت الحاجة في حينها إلى توظيفهم نظرا لازدياد الطلب على التعليم والتوسع الكبير دون أن يقابله تخريج أعداد مناسبة من معاهد إعداد المعلمين لسد العجز في هيئات التدريس [١] فأعدت لهم البرامج التدريبية التى تعمل على تزويدهم بما يحتاجون إليه في المادة الدراسية المقررة وطريقة التدريس ليكونوا على مستوى الاداء المطلوب في المرحلة التعليمية التي يعملون بها والتي هي في العادة المرحلتين الابتدائية والمتوسطة.

وقد ذكر (شمس الدين ١٩٧٢) أن مدة الدراسة تتراوح مابين عامين كاملين لايلتحق المتدرب ببرنامج العام الثاني الا إذا اجتاز برنامج العام الأول بينما ذكر (بديع ١٩٧٥م) أن مدة الدراسة تتراوح بين سته شهور وسنة. [٢]

وقد انتهى هذا النوع من البرامج لأنه قد تم تدريب هذه الفئة وتم نقل القلة الباقية منهم إلى وظائف أخرى مناسبة لهم. كما تخرج عدد ملائم من معاهد كليات إعداد المعلمين يعتبرون من فئات الكفاءة الأساسي في الأعوام اللاحقة.

---

(١) محمود شمس الدين، تدريب المعلم اثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٣٥٤.

(٢) بديع محمود القاسم، التخطيط لبرامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحله الابتدائية في العراق، مرجع سابق، ص ٨٣.

٥) البرامج التوجيهيه :

ويقصد بها تلك البرامج التى تستهدف تعريف وتوجيه المتدربين بالعمل الذى سيكلفون بالقيام به من حيث طبيعته وأساليبه وسياساته واتجاهاته وسيتولون تلك المهام بعد الانتهاء من الدراسة في البرامج أي أنها ستكون خير عون لاداء عملهم بنجاح ويقسم كل من(شمس الدين ١٩٧٢م) و(شريف وسلطان ١٩٨٣م) هذه البرامج :ـ(١)

أ - برامج المدرسين المعارين للدول العربيه الشقيقة لسد العجز في هيئات التدريس لديها .

ب - برامج المدرسين المعارين للدول العربية الافريقيه والاسيويه لتدريس المواد باللغتين العربية والانجليزيه ولغة ثالثة هي الفرنسية .

ج - برامج المدرسين الجدد المعينين بالمراحل التعليمية المختلفة قبل دخولهم المدارس .

د - برامج الموجهين والمشرفين التربويين بالمراحل التعليمية المختلفة قبل بدء العام الدراسي .

---

(١) انظر : محمود شمس الدين ، مرجع سابق، ص ص ٣٥٥-٣٥٦.
غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ص ١٢٠- ١٢٥

٦) برامج إعداد القادة :[١]

وهي البرامج التي تستهدف من مسماها اعداد الكوادر القيادية في مختلف المجالات التربوية والتعليمية على مستوى إداري أو فني بما في ذلك إعداد مدرسين يتولون تدريب المعلمين كل في مادة التخصص كما أنها قد تعني بإعداد وتدريب المعلم على تولي وظيفة قياديه في المجال التعليمي، وستتناول الباحثة هذه النقطة بالتفصيل في البرنامج اللاحق حيث ان بعض الكتاب التربويين تناولها في برنامج آخر مستقل يسمى برامج الترقية " وآخرون تحدثوا عنها كجزء أول صورة من البرامج القيادية ، وقد تتخذ من البعثات الداخلية للمتدربين صورة أخرى لإعدادهم لتلك الأعمال القيادية .

٧) برامج الترقيـة : [٢]

هي البرامج التي تعد وتقدم للمعلمين المنقولين إلى وظائف أعلى من وظائفهم الحاليه في المراحل التعليمية المختلفة وعليه فان طبيعة الأعمال التي سيمارسونها ستكون مغايرة تماماً لسابقتها ، لذا فان هذه البرامج أعدت خصيصاً لتعريفهم بطبيعة وقوانين وأعباء ومسوءوليات والتزامات الوظيفة الجديده سواء كانت اشرافية من معلم إلى معلم أول أو موجه تربوي في مختلف المواد التخصصية ، أوقيادية – كما أشارت الباحثة في البرنامج

---

(١) غانم سيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ١٢٤

(٢) بديع محمود القاسم ، تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ٨٦

الذي يسبقه – من معلم إلى ناظر مدرسة أو الى مدير مرحلة تعليمية لذا فانها تتضمن بالتالي تغيرا في الكيان الوظيفي ويطلق عليها أحيانا اسم " برامج التأهيل لوظائف أعلى ، أوبرامج التوجيه ".(١)

إذا فهي تشبه بذلك برامج التأهيل وبرامج استكمال التأهيل ، وأيضا لها جوانب متعلقة وشبيهة بالبرامج القيادية .

٨) برامج التدريب لتغيير في السلوك والاتجاهات :

وهي البرامج التي ترمي إلى إحداث تغييرات في السلوك والاتجاهات لدى المتدربين وتعمل على إكسابهم قيما ايجابية أخرى جديدة تجاه عملهم ونفسهم ومجتمعهم ، وعلى الرغم من أن معظم ان لم تكن كل أنواع برامج التدريب تعني بتعديل السلوك إلا أن هذه البرامج تركز بصورة مباشرة على تحسين العلاقة بل العلاقات الإنسانية (٢)بين الاعضاء العاملين في الموءسسة التعليمية الواحدة أو الجهاز التعليمى ككل وذلك عن طريق تفهم أعمق للنفس وللآخرين وتنمية القدرة على الابتكار والإبداع والبحث عن طرق تهيئة الجو الذى يساعد على ذلك"(٣)

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم، تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمه لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، مرجع سابق ، ص ٨٦ .

(٢) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعداد وتدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ص ٤٧.

(٣) لبيبه صلاح ، تدريب المعلم اثناء الخدمة، مرجع سابق ، ص .

٩) برامج انتاج واستخدام الوسائل التعليمية :

وتستهدف هذه البرامج اعطاء المعلمين المبادئ الأساسية في كيفية استخدام الوسائل والمعينات التعليمية وطريقة تشغيلها والتعامل معها سواء كانت سمعية مثل جهاز التسجيل والشرائط التسجيلية ، أو بصرية مثل الصور ، أو سمعية بصرية مثل الافلام التعليمية وذلك للاستفادة منها بنجاح في شرح المواد التعليمية المختلفة ، كما أنها تهدف إلى تزويدهم بكيفية استغلال المواد الموجودة في البيئة المحيطة في انتاج وعمل الوسائل التعليمية مثل الخرائط والمجسمات الى غير ذلك من الوسائل ، بالإضافة الى تعليمهم كيفية صيانتها والحفاظ عليها من التلف .(١)

١٠) برامج التوجيه والارشاد الأكاديمي :

وهى البرامج التى تعنى بتزويد المعلمين بكيفية معالجة مشكلات المجتمع المدرسي ومشكلات التلاميذ وارشادهم الى طرق علاجها وتوفير الجو الصحي والنفسي لهم كما تعنى أيضا بكيفية تعبئة بيانات البطاقات المدرسية واستمارات الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة .(٢)

---

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ١٣٠

(٢) المرجع السابق ، ص ١٣١

١١) برامج معلمي المدرسة ذات المعلم الواحد وبرامج لمعلمي الفصول ذات المستويات المتعددة :

أ – ويلاحظ وجود هذين الاتجاهين في التعليم في المناطق الريفية لمراعاه التوسع في التعليم وتجنب الاهدار هناك وتهدف برامج (معلمي المدرسة ذات المعلم الواحد) إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات الأساسية التى تمكنهم من تدريس مستويات مختلفة من الطلاب موزعين على صفوف دراسية مختلفة في فصل واحد ووقت واحد ، إلى جانب هذا تزويدهم بمهارات الأعمال الإدارية والكتابية والفنية التي تحتاجها المدرسة .

ب – أما برامج (معلمي الفصول ذات المستويات المتعددة) فتهدف إلى مدهم بالامكانات والمهارات والاتجاهات والأساليب التربوية المناسبة التى تساعدهم على كيفيه تدريس التلاميذ ذى المستويات المتعددة في الفصل الواحد بشكل واضح من غير أن يوءدي ذلك إلى تدني مستوى التلاميذ المرتفع ولا إلى القضاء على المستوى الضعيف منهم.(١)

كما أن هناك أنواعاً أخرى من البرامج التدريبية أثناء الخدمة مثل برامج تدريب أمناء المكتبات المدرسية ، وبرامج تدريب امناء مختبرات العلوم في المدارس ، ودورات اشراف اجتماعي

---

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ص ١٣١ – ١٣٢ .

غيرأن الباحثة لم تتناولها بالشرح والتفصيل لحصرها الاهتمام على البرامج التدريبية الشائعة المقدمة للمعلمين في مراحل التعليم العام وهم على رأس العمل وذلك نظرا لطبيعة البحث .

وتلاحظ الباحثة مما سبق أن هناك توافقا وتداخلا بين البرامج التدريبية كبرامج الترقية – مثلا – وبرامج إعداد القادة ، وبرامج استخدام الوسائل التعليمية حيث إنه قد تستعين تلك البرامج التدريبية بالوسائل التعليمية وتستخدمها في برامجها ، وبالنسبة للأهداف الخاصة بكل برنامج فانه يمكن القول إجمالا بأنها جميعاً تتفق في النهاية على تنمية قدرات المعلمين والرفع من كفاءتهم بزيادة انتاجية التعليم والارتقاء بمستوى الخدمات التى يؤدونها داخل المؤسسة التعليمية في اطار من العلاقات الإنسانية الصحيحة

ومما تجدر الاشارة إليه أن اختيار نوع من البرامج التدريبية دون آخر إنما يتم وفقا لمستويات المعلمين المراد تدريبهم بشكل يتناسب مع حاجاتهم الفعليه ازاء طبيعة الأعمال التي يقومون والصعوبات التي تقابلهم أثناء عملهم والذي يحقق أهداف البرنامج وبالتالي تتحقق أهداف المؤسسة التي يعملون بها ، فمن ضمن اتجاهات حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ان " برنامج التدريب القائم على تلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين في المجال التربوي يجعل المتدربين يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية "(١) فيتولد لديهم

(١) حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمه ، مرجع سابق ، ص ٢٠

الدافع الذاتي للإشتراك في البرنامج ولمعرفة هذه الحاجات يقوم المسئولون في وحدات التدريب بعمل دراسات ميدانية واستقصاءات حولها بحيث تحصر المشكلات وتجمعها وتحدد الأولويات منها مع مراعاة الامكانيات المتاحه وظروف المتدربين وهذا ما أوصت به الحلقة في التوصية الاولى فيمايتصل ببرامج التدريب فيصمم على ضوئها البرنامج التدريبي المناسب لهم •

ومن هنا ترى الباحثه أنه لايمكن القول أن هناك أنواع من البرامج التدريبيه بذاتها تصلح لتطبيقها على مجموعة من المعلمين في أي مرحلة تعليمية وبصفة عامة دون أنواع أخرى بل هذا يتوقف على المراد تدريبهم ونوع التدريب وطبيعته وما المتوقع منهم بعد التدريب وطبيعة الجهة المسئولة عن القيام بها•

بعد الاستعراض السابق لأنواع البرامج التدريبية فإن الباحثة ترى امكانية اختيار بعض من البرامج السابقة لمعلمات اللغة الانجليزية وهي : برامج استكمال التأهيل لخريجات قسم اللغة الانجليزية اللاتي لم يدرسن المواد التربوية ، والبرامج التجديدية ، والبرامج التوجيهية ، وبرامج الترقية وبرامج التدريب لتغيير السلوك والإتجاهات ، وبرامج انتاج واستخدام الوسائل التعليمية •

التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين

يتضح مما سبق ماللتدريب اثناء الخدمة من أهمية بالغة في دفع عجلة التنمية للمجتمع حيث أنه يعتبر الوسيله والسبيل لتحقيقها بأتفاق وإجماع علماء الاقتصاد والتربية بدءا بتنمية الفرد والجماعات المكونه لذلك المجتمع ، غير أن هدا التدريب لايمكن أن يتم هكذا إرتجالا والاحدث اهدار للامكانات المادية والطاقات الانتاجية للافراد والموءسسات فيستلزم اذا الاعداد الجيد والتحضير المسبق له أى لابد من التخطيط له .

والتخطيط بصفة عامه يعني تلك الأساليب العلمية والعملية التي تتخذ لبلوغ أهداف معينه في فتره زمنية محددة وفي ضوء الامكانات المادية والمالية والبشرية في الوقت الحاضر وتلبية للاحتياجات المستقبليه . ولقد عرفه (فهمي ١٩٦٥) ، بأنه " العملية المقصودة المبنية على أساس من الدراسة العلمية والتفكير والتدبير التي تهدف إلى الوصول إلى تحقيق أهداف تنمية معينة سبق تحديدها في ضوء احتياجات المستقبل وامكانيات الحاضر"(١) بينما عرفته لجنة من خبراء اليونسكو (١٩٧٠م) بأنه " معالجة عقلانيه وعلمية للمشكلات ، معالجة تستوجب المطابقة بين الأهداف والمواد المتاحة

---

(١) محمد سيف الدين فهمي ، ومراجعة مختار حمزه ، التخطيط التعليمي ، (القاهرة ، مكتبة الانجلو، ١٩٦٥م)، ص ١١

وتحرى مضامين طرائق الفعاليات البديله والاختيار الواعي فيما بينها، وتحديد الأهداف النوعية التي ينبغي الوصول اليها في فترات زمنية محددة وأخيراً تطوير أفضل الوسائل لتحقيق السياسة المختاره تحقيقا نموذجيا ". (١)

ويلاحظ على المفهوم الذي وصفته اللجنة بأنها أضافت على تعريف (فهمي ١٩٦٥م) للتخطيط بضرورة دراسة وايجاد البدائل ولايكتفي بذلك بل لابد من معرفة الأولويات واختيار الأهم منها وتقديمها على غيرها ثم وضع السياسة لها والتي تنفذ على مراحل زمنية محددة ، بينما اقتصر تعريف(البكرى ، ١٤٠٠هـ ــ ١٩٨٠م) على الرغم من أنه أكثرحداثه عن سابقيه ، للتخطيط على أنه عملية موازنة بين الوسائل المستخدمة والأهداف الموضوعة حيث قال أن التخطيط " توازن بين الأهداف والوسائل وأسلوب علمي معين لحل المشاكل التي تجابه المجتمع ".(٢)

وقد وردت ــ في الحقيقة ــ تعاريف كثيرة للتخطيط حيث أنه لايخلو أي كتاب أو دراسة عن التخطيط لأي مجال من مجالات المجتمع ، أو تناول تنمية القوى البشرية ، أو تنمية القوى

---

(١) منير عزام (مترجم)، التخطيط التربوى نظرة عامة الى المتكلات والتوقعات، (١٩٧٠) ص ١٠ .

(٢) محمود البكرى ، التخطيط العام وتخطيط التنمية ، بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة في معهد الادارة العامه بالرياض من ١٨-٢١-١٤٠٠هـ /٣=٦-١٩٨٠م ، ص ٢٢.

العاملة ، الا وضعت مفاهيم وتعاريف عنه ،وكلها تجمع على أن التخطيط يعد المنظم والمنسق لتلك العمليات المؤدية فى النهاية الى تحقيق الآمال المنشودة .

ومما يؤكد أهمية التخطيط لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة أن فئة من المعلمين يرى أن ما تحصلت عليه من معلومات وخبرات ومهارات لممارسة التدريس فى مرحلة الاعداد كافية (١) وهذا يعنى النمطية فى ممارسة التدريس وفى أدائه مما قد لايتفق مع مايستحدث ويستكشف فى مجال العلوم والتربية وعلم النفس وطرق التدريس والوسائل الايضاحية ، وهو أمر لاينبغى اغفاله بل ينبغى تداركه بتجديد معلوماتهم وتنميتهم مهنيا مما يستدعى التخطيط لاقامة البرامج التدريبية .

ومما يزيد فى أهمية التخطيط للتدريب أن فى عمليات التدريب الموجهة للمعلمين تتشابك وتتداخل عناصر مختلفة لكل من المعلمين المتدربين، والتلاميذ ،وأعضاء الهيئة التدريسية فى البرنامج التدريبى من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية وحاجاتهم الحقيقية . بالاضافة الى تباين وجهات نظر الأجهزة الفنية والادارية المشرفة على تنفيذ البرنامج كذلك توجد أنواع متعددة للبرامج التدريبية تختلف من حيث المحتوى والأنشطة والاساليب والأهداف وطرق التقويم الى غير ذلك من العوامل . (٢) كل هذا التباين والاختلاف يحتاج الى نوع من الربط والتنسيق والتوجيه والتوحيد فيمابينها لما يخدم الغرض ، وهذا لن يحدث الا فى اطار من التخطيط الواعى السليم القائم على أساس متين من الدراسات العلمية التى هى الركيزة الاولى فى بناء وتصميم البرامج التدريبية ،كما أن هذا التخطيط ينبغى أن يكون ضمن ووفق التخطيط الشامل للتربية والتعليم ومتمشيا مع السياسة العامة للدولة ،كما ذكر (حافظ) من أن" يسير التخطيط التربوى

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم ،مرجع سابق ، ص ٨٨ .
(٢) يعقوب عبد الله أبو حلو ،مرجع سبق ذكره ،ص ٩٨ .

جنبا الى جنب مع خطة الدولة في التنمية ".[١]

ولكي يكون البرنامج التدريبي ذو فعالية في تحقيق أهداف التدريب لابد أن يكون مبنياً على أسس وقواعد سليمة عند التخطيط له وهي إجمالا كالاتي :

(١) القيام بعملية مسح شاملة ودراسة ميدانية للواقع للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بكل من المعلمين المتدربين والمدربين والمشرفين على البرامج من حيث فئاتهم ومستوياتهم ومؤهلاتهم والمشكلات التي يتعرضون لها وحاجاتهم الحقيقية ، والطلبة للتعرف على مستوياتهم وبيئاتهم وظروفهم ، والمراكز أو الاماكن التي سيتم التدريب فيها ومدى التجهيز فيها من وسائل تعليمية الى مكتبات ومختبرات إلى غير ذلك من كافة التجهيزات والانظمة التعليمية السائدة من مناهج وكتب ووسائل لعملية التدريس .. الخ ، ومصادر التمويل والتكلفة اللازمة لعملية التدريب، وأيضا عن المجتمع المحلي لمعرفة آماله وأهدافه وطموحه وحاجاته[٢] وأنماط برامج التدريب وأهداف كل منها لاختيار مايلائم الهدف من التدريب .

(٢) وضع برنامج التدريب على أساس احتياجات المعلمين[٣] عن

---

(١) محمد على حافظ ، التخطيط للتربية والتعليم ، (القاهرة ، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والأنباء والنشر، غير مؤرخ) ، ص ٩٩.

(٢) يعقوب عبدالله أبو حلو ، مرجع سابق ، ص ص ٩٨-٩٩

(٣) عبدالقادر يوسف ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، مؤتمر إعدادوتدريب المعلم العربي(القاهرة ، ١٩٧٢م) ، ص ٣٢٩

طريق القياس العلمي لها بجمع المعلومات وحصرها ثم تحديدها وقياسها علميا ، ومن أهم مصادرها وصف للوظائف التي سيقوم بها المتدربون وآراء المدراء والمفتشون والتقارير السنوية ومعدلات الاداء وآراء المتدربين أنفسهم (١) وأيضا على أساس الأولويات وترتيبها حسب الأهمية ويذكر(مرسى ١٩٧٧م) بأن الامكانيات المادية هي التي تتحكم في ترتيب الأولويات بالدرجة الأولى .(٢) وهذا مانصت عليه التوصية الأولى في حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة التى اقيمت في المنامة عام ١٩٧٥م فيما يتصل ببرامج التدريب وأسس بنائها مع اضافة ضرورة مراعاة ظروف المتدربين .

(٣) وضوح الهدف أو الاهداف المتوخاه من عملية التدريب وتحديدها بدقة لأنها الموجه أو الموءشر في سير العملية التدريبية وعلى أساسها يحدد نوع البرنامج التدريبي والوسائل والاساليب التي سيتبناها في التدريب " فتحديد العناصر اللازمة لعمليات هذا التدريب من الأمور الهامة في اعداد برامج التدريب وتنظيمها وادارتها واستفادة المتدربين منها "(٣) ويساهم المعلمون المتدربون في

---

(١) عبد الكريم درويش وليلي تكلا ، أصول الإدارة العامه (القاهرة ، مكتبه الانجلو ، ١٩٨٠م) ، ص ٦٠٩

(٢) محمدمنيرمرسى، الإدارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها ، (القاهرة ، عالم الكتب ، ط ٢، ١٩٧٧م) ، ص ١٤٦

(٣) نبيل عامرصبيح، الأسس الادارية والتنظيميه لبرامج تدريب المعلمين الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، مرجع سابق ، ص ١٦٤.

تحديد أهداف برامج التدريب على ضوء احتياجاتهم من واقع ممارستهم العملية ومشكلاتهم الميدانية وطموحاتهم المستقبلية مع الأخذ " بعين الاعتبار أهداف المجتمع المحلي .. وفي ضوء أهداف برامج التدريب يمكن تقدير المتغيرات المرغوب حصولها في سلوك المعلمين "[1] وهذه الأهداف هي الأساس في تقويم البرامج التدريبية ومعرفة ما اذا تحققت تلك الأهداف أم لا.

(٤) تخطيط البرنامج التدريبي من منطلق الاهداف المزمع تحقيقها وعلى ضوء المتغيرات في المفاهيم والمهارات والإتجاهات المرغوب احداثها، والقيام بالتنظيم الاداري والفني لمختلف الأنشطة التدريبية المؤدية لإحداث هذه المتغيرات[2] ولقد حث(يوسف ١٩٧٢م) على ضرورة اشتمال برنامج التدريب لانماط كثيرة من الفرص الكفيلة بتحقيق النمو المهني[3] ويعني هذا عدم الاقتصار على نوع واحد أو نوعين من أنواع الانشطة التدريبية في البرنامج التدريب، مع الأخذ بعين الأعتبار التفاوت النسبي في توزيع هذه الأنشطة أو الأنماط على مدى البرنامج.

(٥) قيام البرنامج التدريبي على أساس التقويم السليم الذي يلازم مده تنفيذه وتطبيقه على الواقع وماقد يعترضه

---

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو، مرجع سابق ، ص ٦٠٩

(٢) نبيل عامر صبيح ، مرجع سابق ، ص ص ١٩٤-١٩٥.

(٣) عبدالقادر يوسف مرجع سابق ، ص ٦٠٩

من مشاكل وعقبات تستدعي ايجاد الحلول والبدائل للتغلب عليها لذا يستحسن " أن يحدد المخططون منذ البداية النتائج المتوخاة من التدريب"[1]، مما يسهل عملية التقويم ويجعلها أكثر دقة وتأكيداً ، كما أنه من المستحسن ذكر الوسائل والأدوات التي يمكن الاستعانة بها في التقويم والإشارة اليها عند وضع الخطة للبرنامج. وعملية التقويم تتضمن تقويم البرنامج التدريبي والمتدربين ، وتمتد حتى بعد الانتهاء من فترة التدريب وذلك في ضوء المتابعة الميدانية للمتدربين أو المتدربات في عملهم [2] ويستفاد من ذلك في بناء برنامج مستقبله .

(٦) " المرونة وتعني قابلية البرنامج لادخال التعديلات والتغييرات أي وجود قدر يسمح بالحركة ومواجهة التغيرات الغير متوقعه التي يمكن أن تحدث للخطة "[3] نتيجة حصول مشاكل طارئه أو مستجدات اقتضت المصلحة التربوية احداث بعض التعديلات والتغييرات سواء كانت في الوسائل والأساليب أوحتى طبيعة الانشطة الممارسة في التدريب

(٧) الشمول : ويقصد به مراعاة وتقدير جميع الجوانب المختلفة لعملية التدريب " كفئات المعلمين وأنواع برامج التدريب اللازمة والمجتمع المحلي ، والاجهزة التي

---

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو، مرجع سابق ،ص ١٠٢

(٢) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعدادوتدريب المعلمين، مرجع سابق ، ص ٣٦.

(٣) منيرمرسي، الادارة التعليمية ، أصولهاوتطبيقاتها ، مرجع سابق، ص ١٤٦.

ستتولى تدريب المعلمين وتشرف عليه وانماط برامج التدريب ووسائلها وأساليبها ومواعيدها ، ومدتها وأماكن انعقادها وخدماتها وتجهيزها ومصادر التمويل وكمية النفقات ومقدار التكلفة" (١) أي حساب كل ذات علاقة بالعملية التدريبية سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية وظروف اجتماعية وبيئية .

(٨) قيام التدريب على أنه عملية تعاونية بمعنى تعاون وتضافر جهود مجموعة من الاجهزة والإدارات والأفراد والمؤسسات في كافة المجالات سواء كانت حكومية او غير حكومية ، مثل ادارة التدريب في جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات الرئيسية في الرياض وماتتبعها من وحدات أو ادارات التدريب في المناطق التعليمية الاخرى في المملكة ووحدات المناهج وطرق التدريس والوسائل التعليمية والأحصاء والتعليم العام والتعليم الجامعي ومعاهد وكليات اعداد المعلمين متمثلة في أساتذتها وخبراتها بالاضافة إلى المعلمين والموجهين التربويين ومديري المدارس وخبراء من الخارج اذا اقتضى الأمر لذلك ، ويتم التخطيط بالتنسيق في العمل عن طريق لقاءات فردية أو جماعية وعلى ضوء ماتكشفه الدراسة المسحية وفي ضوء الأهداف الموضوعة مع مراعاة عدم الأزدواجية في التخطيط للتدريب .

ولقد وجدت الباحثة عدداً من النقاط الأساسية التى يجب أن تراعي عند التخطيط للتدريب من دراسة (الصباب ، ١٩٨٢م) ،

---

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو ، مرجع سابق ، ص ١٠٢

وهي كالاتي[1] :

(٩) أن يكون التدريب تراكمياً بمعنى البدء مند البداية أي ابتداء الفرد بمزاولة العمل مع الاستمرار طيله فترة الخدمة .

(١٠) قيام التدريب على أساس التدرج أي البدء من السهل إلى الصعب فالأصعب .

(١١) قيام التدريب على أساس الواقع أي أن يتم وفقاً لاحتياجات تدريبية واقعية وبفاعلية تكسب الفرد المهارات اللازمة للقيام بهام عمله .

(١٢) مراعاة أن يكون التدريب متطوراً أى أن يأخذ بكل مستحدث وجديد سواء في الماده العلمية أو في أساليب التدريب .

تلك المبادىء السابقة لاتتم إلا في اطار احتياجات كل من التلميذ والمعلم والمجتمع حيث أكد كل من (شمس الدين ١٩٧٢م)[2] و(شريف سلطان ١٩٨٣)[3] على ان البرنامج التدريبي النابع من احتياجات معينه محددة ذاتيه أو اجتماعية يعتبر من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف وأقبال الدارسين ، وهذا يعني ضرورة مراعاتها عند التخطيط لأى برنامج تدريبي ، وبذلك تتفق الاراء جميعاً حول أهمية قيام البرامج التدريبية

---

(١) أحمد الصباب ، مبادىء الادارة (جدة ،مطابع سحر ،جا ،١٩٨٢م)، ص ٩٤.

(٢) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم أثناء الخدمه ، مرجع سابق ، ص ص ٣٤٣ - ٣٤٤ .

(٣) غنلنم سعيد شريف، حنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ص ٢٩١- ٢٩٢ .

في ضوء الاحتياجات السالفة الذكر ، وهذا ما استخلصته الباحثة من الاستعراض السابق لآراء الكتاب والموءلفين حول الدعائم التي تقوم عليها البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات اثناء الخدمة أي اثناء مزاولتهم لأعمالهم .

مراحل التخطيط لبرامج التدريب
أثناء الخدمه للمعلمين

يستلزم عند التخطيط لأي برنامج تدريبي للمعلمين وهم على رأس العمل أن يكون ضمن التخطيط الشامل للبرامج التدريبية في قطاع التربية والتعليم معتمداً على تقدير للمعلمين من حيث فئاتهم وعددهم وأوضاعهم وظروفهم ، وبيئاتهم ومؤهلاتهم ومستويات كفاءتهم ومن ثم تصنيفها في مجموعات متجانسة في ضوء المعايير المطلوبة فتوضع الخطط لتدريبهم وتحدد الأهداف أولاً، ويختار واضعوا الخطط التدريبية الوسائل والأساليب التي يعتقدوان أنها أنسب من غيرها لتحقيق تلك الأهداف ، وفي اثناء التنفيذ يقومون بعمليات التقويم للتأكد من مدى ملاءمة تلك الأساليب في تحقيق الأهداف الموضوعة وهذا يعني ارتباط العملية التدريبية بالأهداف والتي على أساسها يتم اختيار المحتوى المتمثل في المناهج والمقررات لعملية التدريب وكذلك الأساليب والأنشطة التدريبية التي توضح كيفية التنفيذ لبلوغ النتائج المتوخاة أي بلوغ الهدف يوءكد هذا ماذكرته (صلاح ١٩٧٥م) "وأن الأهداف تحدد المحتوى والعمليات ، والمحتوى والعمليات تحقق الأهداف ".(١)

كما يعني هذا أيضاً سير العملية التخطيطية لبرامج

---

(١) لبيبة صلاح ، اساليب التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق، ص ص ١٠٦ — ١٠٧

التدريب أثناء الخدمه في خطوات أو مراحل متمثله في الآتي :

أولاً: مرحلة تحديد الأهداف :

تنبثق الأهداف من طبيعة وموضوع البرنامج التدريبي ، ومن نوعية المعلمين المشاركين فيه والذين جمعتهم حاجات واحدة وهي الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها لدى المتدربين أي المعلمين ولابد أن تكون الأهداف " واقعيه مستمدة من ظروف وواقع التدريب لهذا فإن الأهداف يجب أن تمثل المستوى الذي تريد الخريجين أن يصلوا إليه "(١) وبذلك تتحقق الأهداف التي بدونها " يصعب تلمس معالم طريق العمل وتحديد متطلباته كما أن وضوح الأهداف ودقتها تحدث إحساساً لدى المتدربين بارتفاع مستوى كفاءتهم وبذلك يتجهون إلى الحصول على مزيد من التدريب ".(٢)

وقد تتركز الأهداف في تأهيل المعلمين أو استكمال تأهيلهم في مجال جديد أو لتزويدهم بما استجد في ماده تخصصية معينه أو لكيفيه استخدام المختبرات أو إعداد وانتاج وسائل تعليمية إلى غير ذلك من الأهداف حسب موضوع البرنامج ، ويتم تحديد الأهداف على ضوء مؤشرات عديدة منها :

---

(١) معهد الإدارة العامة ، تصميم البرامج التدريبية ، بحث مقدم إلى ندوة الإدارة والتنميه الإدارية المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بسلطنه عمان، ١٩٨٤م، ص ٩

(٢) مكتب التربية العربي لدول الخليج ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة في دول الخليج العربي ، دراسه تحليلية مقارنة ١٤٠٣هـ ـ ١٩٨٣م ، ص ٢١

١- حصر المعلمين القائمين بالعمل لمعرفة اعدادهم ، تخصصاتهم موءهلاتهم العلمية والتربوية وسنوات تخرجهم وذلك بالتعاون مع الاجهزة التعليمية الأخرى مثل الاحصاء والادارات التعليمية الأخرى .(١)

٢- تحديد مستويات الكفاءة للمعلمين ، ولقد كشفت التجارب ان كل مرحلة تعليمية تضم مدرسين ذي ثلاث مستويات من الكفاءة : موءهلات مستوى الكفاءة الأساسي ، وموءهلات يمكن استمرار حامليها في التدريس بشرط متابعة الانضمام لبرامج التدريب والنجاح فيها ، وموءهلات لاتصلح للبقاء في التدريس ، وهوءلاء لابد من نقلهم إلى وظائف أخرى ، مع حصر لنواحي الضعف والعجز في المستويات الصالحة للتدريس كماً وكيفاً لمعرفة وتحديد نوع البرنامج ككل.(٢)

٣- المحافظة على استمرار الهيكل التنظيمي لكل المستويات مع الألتزام بأداء المسئوليات وتقوية العلاقات الانسانية بين أفرادها وتطوير اتجاهاتهم بتعريفهم بأهداف البرامج التدريبيه .

٤- التعرف على الخطط التعليمية القائمة حيث أنه من الأهمية بمكان الربط بينها وبين الخطط المزمع اقامتها والتعرف

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين اثناء الخدمة وتنظيم الاجهزة المشرفه عليه ، مرجع سابق ، ص ٩٣.

(٢) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، مرجع سابق . ص ص ٣٥٠ – ٣٥٢ .

على ماتشمله مثل هذه الخطط لمقابلة الاحتياج والاعداد له لسد حاجة المدارس من المعلمين كما وكيفا وفق ما تستلزمه خطط التطوير أو التوسع (١) .

٥- تلمس المشكلات الميدانية من واقع العمل المدرسى والتى لها صلة بموضوع البرنامج.

٦- تحليل الوظائف والمهارات والخبرات التى تتطلبها الوظائف المختلفة والصفة التى لابد أن يكون عليه المتدرب .

وفى ضوء المؤشرات السابقة بامكان اجهزة التدريب معرفة ماسوف تقوم عليه برامج التدريب خلال فترة زمنية معينة لتحقيق أهداف معينة واضحة ومحددة .

ثانيا : مرحلة الاعداد :

وتأتى هذه المرحلة بعد تحديد الاهداف وبعد القيام بعملية المسح والدراسات الميدانية والحصول على البيانات والمعلومات الهامة لاجل تنفيذ البرنامج، وتتضمن هذه المرحلة الاعداد لنواح ثلاث هى :

أ - الناحية الادارية لبرامج التدريب : (٢)

ويقصد بها الاجراءات التى تتخذ من أجل الادارة والاشراف على سير العمل فى البرنامج مثل :

١- تعيين مدير للبرنامج التدريبى ليتولى مهام ادارة دفة العمل والاشراف على تنفيذه ، وتكوين هيئة ادارية تعاونه مثل : مساعد ، كاتب ، آمين للمكتبة ، آمين معمل ، بالاضافة الى عدد من المستخدمين مع تحديد للمسئوليات ويجب آن يتم اختيارهم حسب الكفاءة والقدرة على تحمل المسئولية وحسن تصريف الأمور .

٢- اختيار المكان المناسب للبرنامج حسب طبيعته ونوعه مع مراعاة توافر الشروط الصحية فيه وملاءمة موقعه بالنسبة للمتدربين

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٣ .

(٢) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ٢٨١ .

المعلمين المشاركين في البرنامج وسهولة الانتقال منه واليه مع توافر الادوات والتجهيزات والوسائل المناسبة لممارسة الأنشطة التدريبية .

٣- تحديد الزمان والمدة المناسبة للبرنامج مع مراعاة ملاءمته لظروف المتدربين وأعمالهم المدرسية اليومية ، ولطبيعة الهدف من اقامة البرنامج .

ب : <u>النواحي الفنية</u> :

حيث أنها تمثل الجانب المكمل للنواحي الادارية وتتمثل فيما يلي :-

١- اختيار المشاركين من المعلمين أي المتدربين في البرنامج التدريبي من حيث عددهم ، مؤهلاتهم وسنوات تدريسهم والمواضيع التى يقومون بتدريسها مع ايجاد الرغبة لديهم في الاشتراك في البرنامج أو اثارة حماسهم على الأقل للاشتراك والمساهمة فيه ، مع بيان " عدد الدورات - البرامج - اللازمه لتغطية المعلمين الذين يحتاجون إلى هذا النوع من التدريب " (١)

٢- وضع المنهج التدريبى وتحديد محتواه بحيث يلبي احتياجات المعلمين ويناسب مستوياتهم مع الأخذ بالاتجاهات الجديدة فى الميدان والاتجاه والتأكيد على الجانب العملي والممارسة الفعليه وتحديد ساعات العمل وتوزيعها على مدى البرنامج

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥ .

نظرياً وتطبيقياً • وأن يحدد المحتوى بحيث يتم " اختيار الخبرات والمناشط اللازمة لتحقيق الاهداف ، واعداد أوراق العمل والقراءات والمصادر اللازمه للبرنامج " (١) كما يجب أن تكون المناهج التدريبية بعيدة ومغايره لما تحصل عليه المتدربون فيمرحلة الإعداد ،وأن لا تكون مجرد سرد لأساليب وطرق معمول بها في الواقع دون مناقشتها والمحاولة من تطويرها •

٣- اختيار الهيئة التدريسية في البرنامج ممن يشهد لهم بالامتياز والخبرة الواسعة في العلوم التربوية وفي موضوع البرنامج التدريبي وفي فروع العلوم الأخرى والفنون المختلفة ، ويذهب (قطب ١٩٧٥م) برأيه في أنه من الممكن طلب العون للقيام بهذا الدور " بأساتذه الجامعات في مختلف التخصصات العلميه والتربوية وكذلك بالاخصائيين في وزارة التربية والدورات التعليمية الذين لديهم خبره كافيه بالتعليم ومشكلاته بحيث يستطيعون نقل خبراتهم الناجحة إلى المعلمين" (٢) حيث أن المدرب أو المحاضر بأداء عمله في البرنامج يستهدف تغيير المتدربين فلابد أن يكون مؤمناً بما يفعله مقنعاً لهم مدركاً لطبيعة التدريس في برنامج تدريبي عنه في أي عملية تعليمية •

---

(١) أحمد عزت عبدالموجود وأحمد حسن عبيد، برامج التدريب فيالمجالات المختلفة ، تخطيطها ، واختيار محتواها وتمويلهاحلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، المنامة ، ١٩٧٥م، ص ١٠٢ •

(٢) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥ •

٤- الأساليب التدريبية المعمول بها فى البرنامج وتحديدها فهناك العديد من الاساليب والمعينات التدريبيه مثل المحاضرة المناقشة ، الورش التعليمية - دروس الراديو والتليفزيون استخدام التليفزيون التعليمي ذي الدائره المغلقة ، استخدام معامل العلوم أو معامل اللغات والرحلات والزيارات الميدانية للمدارس النموذجيه والمراكز التعليمية .. الخ وعلى هذا فلابد من تحديد الأسلوب أو الاساليب التدريبية المتخذة في البرنامج ويذكر (بديع ١٩٧٥م) بأنه " ينبغي الاختيار بينها حسب موضوع البرنامج ومستوى التدريب والامكانات المتاحة (١) ويحبذ استخدام اكثرمن اسلوب في البرنامج التدريبي لايجاد عنصر التسويق والبعد عن الملل والضجر .

ولقد حدد (عبدالموجود وعبيد ١٩٧٥م) بعض الأسس التي يتم على ضوئها اختيار اسلوب التدريب وهي (٢) :-

١- أهداف البرنامج وطبيعته .
٢- نوعية المتدربين ومستوياتهموهذا يقتضى تنوع الأساليب لمراعاة الفروق الفردية بينهم .
٣- اقبال المتدربين وايجابيتهم .
٤- مراعاة طبيعة العملية التدريبية من ناحية التدرج في تقديم المهارات اللازمةوفي التسلسل الزمني للمناشط وفي التدريب عليها.

---

(١) بديع محمودالقاسم، تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمه لمعلمي المرحلة الابتدائية ، العراق ، مرجع سابق ، ص ٩٠ .

(٢) أحمدحسنعبيد ومحمد عزت عبدالموجود، مرجع سابق ، ص ص ١٠٢-١٠٣

حـ ـ النواحي التمويلية للبرنامج :

وهي التي تتعلق بتقدير وتحديد الميزانية اللازمة للبرنامج مع بيان أوجه الإنفاق وكيفية توزيعه على الجوانب المختلفة للبرنامج مثل " مكافآت الاشراف والادارة والمديرين ومصروفات الأنشطه المختلفة "(١) بالاضافة الى مصروفات السائقين والفنيين وكافة العاملين والمتدربين خلال فتره التدريب ، مع مراعاة المحافظة باستمرار على المعدل المناسب في عملية الصرف فلا يدرج أي مبلغ في ميزانية البرنامج دون أن يكون هناك داع قوى لذلك ولهذا السبب لابد من وضع أولويات في تنفيذ الجزئيات وأن يتم ذلك في ضوء الاحتياجات الأكثر الحاحاً وفي ضوء الميزانيات المخصصة لعمليات التدريب بشكل عام وضبط الحسابات ومراجعتها .

ولقد حدد (عبيد وعبدالموجود ١٩٧٥) المصادر التي تنفق على برامج التدريب وهي :(٢)

(١) مصادر رئيسية مباشرة مثل الوزارات .

(٢) مصادر مساهمة المنظمات المهنية للمعلمين .

---

(١) بديع محمود القاسم، مرجع سابق ، ص ٩٠-٩٥

(٢) أحمد حسن عبيد ومحمد عزت عبدالموجود ، مرجع سابق ، ص ١٠٣

(٣) هيئات فنية مساعدة : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، اليونسكو .

(٤) هبات وتبرعات من الهيئات والموءسسات والافراد.

ثالثا : مرحلة التقويم :

وهي المرحلة اللازمة لجميع مراحل التخطيط فهي تأتي قبل وأثناء وبعد تنفيذ البرنامج التدريبى على ضوء التعميم الذي وضع له وذكر (قطب ١٩٧٥م) أهمية تحديد وسائل القياس وأن عملية التقويم لابد أن تتم " في ضوء الأهداف التي حددت للبرنامج ثم التعرف على مدى صلاحية الاساليب التي استخدمت ومدى فاعلية المعلومات التي قدمت للمعلمين المتدربين والأنشطة التي قاموا بها في تحقيق أهداف البرنامج واحداث النمو المهني المرتقب من تدريبهم "[١] مع تشخيص جوانب القوه والضعف في جميع عناصر البرنامج التدريبي للأخذ بالاعتبار عند التخطيط لاي برنامج تدريبي مستقبلا فالتقويم عمليه توجيه لمسار العمل في البرنامج والعمل على تطويره باستمرار وقسم (القاسم ١٩٧٥م) التقويم إلى مجالات هي :[٢]

أ) تقويم المتدربين :-

بمعنى معرفة الآثار التي تركها البرنامج التدريبي

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، مرجع سابق . ص ٩٧.

(٢) بديع محمود القاسم ، مرجع سابق، ص ٩١-٩٢

في سلوك المتدربين واتجاهاتهم ويتم ذلك كمايأتي :

(١) الاستفتاءات اوالاستبيانات .

(٢) اختبارات شفوية وتحريرية وتطبيقات عملية .

(٣) قياس اسهام المتدرب في البرنامج ونسبةحضورة بالنسبة للساعات المقررة للتدريب .

(٤) المقابلة الشخصية من قبل المدربين للمتدربين ، وملاحظتهم أثناء التدريب .

(٥) تكليف المتدربين بعمل البحوث والمقالات والمشروعات .

(٦) قياس التغير الحاصل في سلوك واتجاهات ومهارات المتدربين قبل التدريب وبعده .

(٧) قياس أثر البرنامج في تعديل سلوك تلاميذ المعلم المتدرب واتجاهاتهم قبل التدريب وبعده .

(٨) آراء المدربين والمشرفين بعد زياراتهم للمتدربين في مواقع عملهم أي في مدارسهم .

(ب) <u>تقويم البرنامج التدريبي :</u>

ويتخذ تقويم البرنامج التدريبي أحد الصور الثلاث التالية :

(١) تقويم البرنامج ذاته من حيث المحتوى فيما يخص المواد التدريبية وخطة البرنامج والاساليب المعمول بها وتوقيت فترة ومكان التدريب ومدى توافر الامكانيات والتسهيلات المختلفة .

(٢) تقويم البرنامج من حيث الأثر الذي يتركه في سلوك واتجاهات

المتدرب والتعديل الفعلي في ادائه عند عودته والتحقق من نموه المهني والشخصي بصفة عامة .

(٣) تقويم البرنامج التدريبي بالجمع بين الاتجاهين السابقين ويتم ذلك من خلال الاتي :

أ - رأى واقتراحات المتدربين في البرنامج من حيث مدى استفادتهم والحكم على مدى فاعلية البرنامج من حيث محتواه العلمي واسلوب التنفيذ في تحقيق الأهداف .

ب - رأي الهيئة المشرفة والهيئة التدريسية في البرنامج.

ج - اختيار مجموعتين متناظرتين من المعلمين ، مجموعة مدربة وأخرى غير مدربة للمقارنة بينهما والحكم على مدى نجاح البرنامج من عملية المقارنة .

د - تتبع عينات من المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج في مقر اعمالهم .

رابعاً: مرحلة المتابعة :

تعتبر هذه المرحلة متممة لمرحلة التقويم حتى ان هناك تداخلا فيما بينها وحيث ان التدريب يستهدف احداث النمو المهني للمتدربين بمعنى ظهور آثار التدريب على المتدربين أثناء أداء أعمالهم وذلك بعد فترة التدريب ، اذا فان عملية المتابعة تستهدف التأكد من تحقيق الأهداف الموضوعة للبرنامج أثناء ممارسة المتدربين لمهنهم وقد تسند هذه المهمه إلى المشرفين التربويين

ومدراء المدارس . وتتم عملية المتابعة بطرق عدة وهي باختصار:(١)

(١) استفتاءات المتدربين او استفتاءات خاصة اعدت لأجل المتابعة .

(٢) تقارير الموجهين والمدراء عن المعلمين المتدربين وجمعها وتحليلها .

(٣) تتبع عينات من المتدربين في مدارسهم بعد انتهاء التدريب للوقوف على التحسن في ادائهم عن طريق الزيارات الشخصية الميدانية .

(٤) المراسلات بين هيئات التقويم والمتدربين وتلقي تقاريرهم بما فيها من ملاحظات عن محاولاتهم لتطبيق ماتعلموه خلال فترة التدريب .

(٥) المطبوعات المختلفة والنشرات والبحوث .

(٦) عقد اجتماعات بين مدراء البرامج والمشرفين عليها من جهة والمتدربين من جهه أخرى، اضافة إلى ماسبق فان (عبيد وعبدالموجود ، ١٩٧٥م) أشارا إلى أن قياس زيادة الفاعلية في الأداء للمتدربين لغرض متابعة التدريب يتم أيضاً عن طريق الآتي :(٢)

(١) القياس قبل التدريب وبعده .

(٢) التقويم الذاتي .

---

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ص ٢٨٥-٢٨٦ .

(٢) أحمد حسن عبيد ومحمد عزت عبدالموجود ، مرجع سابق ، ص ١٠٣

(٣) تحسين النتائج .

(٤) ارتفاع الروح المعنوية لهيئة التدريس .

(٥) زيادة دوافع المدرسين للاقبال على مزيد من التدريب .

(٦) الميل إلى التجدد والصقل .

لهذا لابد من مراعاة اختيار الاسلوب المناسب وتحديده لأجل متابعة المتدربين بعد انتهاء البرنامج وعودتهم لمزاولة مهنهم منذ البدء في التخطيط للبرنامج التدريبي .

والهدف الأساسي من عمل التقويم فالمتابعه هو محاولة تحسين وتطوير خطط التدريب وبرامجه لضمان استفادة المتدربين إلى اقصى حد ممكن من الجهود المبذولة في هذه البرامج كما تهدف الى مواصلة دفع عملية النمو المهني وانماء الرغبة لديه في النمو الذاتي .(١)

وتود أن تشير الباحثه هنا إلى أن المراحل السابقة إنما تشكل وحدة مترابطة ومتداخلة وليست أجزاء مستقلة وتنفذ كل مرحلة بمفردها وبمعزل عن المراحل الأخرى وتستطيع الباحثة أن تقول أن تحديد الهدف أو الأهداف ووضوحها بعد معرفة الاحتياجات التدريبية للمتدربين وتحديدها على أساس علمي ، ثم بلورة تلك الاهداف في صورة محتوى للبرنامج مستعينة بأساليب وأنشطة تدريبية تلائم طبيعة موضوع البرنامج مع استمرار التقويم خلال وبعد تنفيذ البرنامج والاعداد

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتنظيم الأجهزه المشرفه عليه . مرجع سابق ، ص ٩٧ .

لكل ذلك اداريا ً وفنيا ً ، ووضع الميزانية المناسبة وان تنفيذها مجتمعة تعتبر مقومات أساسية لبناء أي برنامج تدريبي .

.. ..

الاحتياجات التدريبية للمعلمين

لقد لوحظ أن التخطيط لبرامج ودورات التدريب أثناء الخدمة يأتي تلبية لحاجات حقيقية يشعر بها المعلمون . وما الأهداف الموضوعه في برامج التدريب الا ترجمة وتعبيراً عن تلك الاحتياجات وبالتالي فإن معرفة تلك الحاجات وتحديدها يعد أمراً بالغ الأهميه وتأكيداً لذلك ما أبرزته النتائج العديدة التي توصلت اليها المؤتمرات والحلقات الدراسية في صورة توصيات تعكس الأهمية فعلى سبيل المثال ما أوصى به مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي الذي عقد في القاهرة ١٩٧٢م ، في التوصية الثالثة التي تخص برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة الفقرة (ح) والتى تنص على "ان يتناول التدريب الكفاية للجوانب العلميه التطبيقية التي تمس العملية التربوية وجوانب الأداء وطرق تحسينها بما يواجه الاحتياجات الحقيقية للمدربين تمكيناً لهم من الارتفاع بمستواهم الادائي ، والفقره (ز)" ان تتطور برامج التدريب بصفة مستمرة بحيث تلاحق التطورات المستحدثة وعلى أساس الاستقصاء الدائب المستمر للاحتياجات التدريبية المتطورة في ميدان العمل .." (١)

وهذا يعني بضرورة قيام البرامج والدورات التدريبية

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي ، القاهرة ، ١٩٧٢م ، ص ص ٢٩ — ٣٠ .

بناءاً لما تتطلبه المستحدثات في ميدان العمل التعليمي والتي بدورها تؤدي الى شعود المعلمين بحاجات معينة ينبغي تحقيقها .

كذلك جاء في اجتماع عقد في القاهرة ١٩٧٧م لأجل دراسة جدوى وامكانية تطوير البرامج وأساليب تدريب المعلمين بالتوصية الرابعة والتي تخص برامج التدريب بأن " تقسم برامج التدريب بالشمول الذي يلبي حاجات مختلف العاملين في الميدان التربوي مع مراعاة مستوياتهم المختلفة وتنوع أدوارهم المنتظرة (١)

وتأسيساً لما سبق حول أهمية الاحتياجات الخاصة بالمعلمين وبمجال عملهم ، يتضح ان معرفة تلك الاحتياجات التدريبية وتحديدها من قبلهم لها أهمية بالغة في مجال التخطيط للبرامج والدورات التدريبية الخاصة بهم لأنهم أقدر على معرفة مايحتاجونه ، وانه كلما استطاع مخطط ومصمم البرنامج الكشف عنها وتحديدها فشملها البرنامج كلما تناقصت حاجاتهم ، بمعنى تحقيق الفوائد والأهداف المرجوة

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج واساليب تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة ، ١٩٧٧م ، ص ١٢ .

وهذا مايعنيه (غانم ١٩٨٣م) حين ذكر " أن التدريب يجب أن يصمم ليقلل الاحتياجات .."(١)

ومن هنا تعتبر الاحتياجات التدريبية عاملاً أساسياً في تحقيق الأهداف التي من أجلها اقيمت البرامج التدريبية ، لذلك كان لابد من الكشف عنها ومعرفتها أولاً. وهذاما أوصت به الحلقة الدراسيه التي عقدت في المنامة والمتعلقة ببرامج التدريب توصية رقم (١) " يوصي المجتمعون ببناء هذه البرامج على أسس علمية بحيث تسبقها دراسات ميدانية تهدف إلى حصر المشكلات وتبويبها وتحديد الأولويات التي ينبغي أن يتناولها البرنامج .."(٢) وهذا مايراه أيضا (الصباب ١٤٠٢هـ) من ضرورة الكشف عن الاحتياجات التدريبية المحددة تحديداً دقيقاً بأسلوب علمي(٣) حتى يقوم البرنامج على أساس سليم دون اضاعة للجهد والمال .

ولعله من المفيد هنا معرفة الاحتياجات التدريبية فلقد عرفها (السلمي ، ١٩٧٦م) بأنها " تلك النتائج أو الأهداف التي يتم العمل التدريبي من أجل التوصل اليها ".(٤)

---

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ٢٩

(٢) جامعة الدول العربية ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٢٢.

(٣) أحمد الصباب ، الاحتياجات التدريبية المحددة في المملكة العربيه السعودية ، جدة ، ١٤٠٥هـ، ص٧

(٤) محيميد مبارك الحربي ، الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحقيقها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى، مرجع سابق ، ص ٣٧

كما عرفها (الصباب ١٤٠٢هـ ، ١٩٨٢م) بأنها "مجموع التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين للتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج"(١) اعتبرها المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح .

من المنظور السابق يتضح أن المقصود بالاحتياجات التدريبية التغير أو التعديل أو التطوير في خبرات ومعلومات المتدربين واتجاهاتهم وقيمهم واكسابهم مهارات معينه اخرى تعينهم في التغلب على المشكلات التي يواجهونها في واقع عملهم وذلك لأسباب حدوث تطور أساليب التدريس أو مناهج دراسية ، أو الحاجة لاستخدام اجهزة حديثة تفيد في مجال التعليم .

لذا فإن الاحتياجات التدريبية تعتبر من أهم الدعائم التي يرتكز عليها البرنامج التدريبي للمعلمين أو للمعلمات على حد سواء ولابد من اجرائه قبل البدء بالتخطيط له .

فلقد أظهرت نتائج دراسة قام بها (محيميد مبارك الحربي، ١٤٠٤-١٤٠٥هـ)(٢) عن الاحتياجات التدريبية للمتدربين أربعين احتياجاً تدريبياً حددها المجتمع الكلي للدراسة مرتبة حسب أهمية كل احتياج .

ولقد توصل الباحث أيضاً إلى تحديد أربعين احتياجاً

---

(١) أحمد الصباب ، مبادىء الإدارة ، مرجع سابق ، ص ١٥٤.
(٢) محيميد مبارك الحربي ، مرجع سابق ، ص

تدريبياً عبر عنها مجتمع الدراسة بدرجات متفاوتة من حيث درجة تحققها في البرامج التدريبية مرتبة حسب ذلك .

كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائيه بين ترتيب الاحتياجات السابقة وبين درجة تحققها أي أن هناك فروقاً بين ماتحقق بالفعل وبين أهمية الاحتياجات التي حددها المتدربون . لذلك أوصى بتلك الاحتياجات والاهتمام بها والرجوع إلى المديرين لمعرفة مايستجد لديهم من احتياجات مع الاطلاع على اللوائح والمصادر الأخرى لمعرفة المتوقع منهم.

.. ..

أهميه الاحتياجات التدريبية وتجديدها

للاحتياجات التدريبية آهميه كبرى قبل البدء بتخطيط البرنامج التدريبي للمعلمين أو المعلمات أجملها (الحربي ١٤٠٥هـ) في عدة نقاط تتلخص كمايلي :(١)

(١) تعد من العوامل الأساسية في رفع كفاءة المعلمين أثناء تأدية عملهم ٠

(٢) تعتبر الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي فبتحديدها وقياسها علمياً يتحدد القدر المراد تدريبة كماً وكيفاً٠

(٣) التعرف عليها قبل الاعداد للبرنامج الخاص بالمعلمين كلما أدى إلى توفير الجهد والوقت والمال ٠

(٤) تعتبر المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الوجهة الصحيحة ٠

(٥) تعتبر المعيار الذي على أساسها يمكن معرفة مدى نجاح التدريب ٠

(٦) اسهامها بل دورها الأساسي في بناء البرنامج بناءاً علمياً سليماً٠

وتتطلب عمليه تحديد الاحتياجات التدريبيه للمعلمين معرفة من هم المراد تدريبهم ، وماهو نوع التدريب المطلوب لهم وماهو مداه ٠

---

(١) محيميد مبارك الحربي، مرجع سابق، ص ٣٨

أما المصادر التي يمكن التعرف بواسطتها على الاحتياجات التدريبية فتتمثل في :(١)

(١) توصيف الوظائف فهناك علاقة بين توصيف الوظيفة وتحديد القدر اللازم من التدريب لمن سيشغلها.

(٢) معدلات الاداء حيث تساعد على تحديد البرامج التدريبية اللازمه لرفع الافراد إلى مستوى الاداء المطلوب.

(٣) تغيير نظام العمل وظروفه ممايستدعي اعاده التدريب .

(٤) الأهداف المطلوب تحقيقها في المنظمة التعليمية .

(٥) تقارير المشرفين التربويين عن المعلمين بالاشتراك مع آراء مدراء المدارس عنهم .

(٦) تقارير وآراء المدرسين أنفسهم فهم الاقدر على تحديد التدريب اللازم لهم .

(٧) الشكاوى التي توضح عدم رضى المدرسين أثناء العمل التعليمي فتكشف جوانب الضعف .

(٨) أضاف (غانم ١٤٠٣هـ) أن الدراسات التي طبقت في حقل التربية والتعليم لتقدير احتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة أجمعت حاجتهم إلى التدريب على المهارات .

وبناءاً على ماسبق ، فإنه عند تحديد الاحتياجات التدريبيه يستلزم توفير مايلي :(٢)

---

(١) أحمد الصباب ، مبادئ الإدارة ، مرجع سابق ، ص ١٥٤ — ١٥٥

(٢) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ٢٩٣.

(١) التعرف على مستويات المعلمين من حيث الأداء الحالي في البرنامج التدريبي .

(٢) وضع وتحديد مقاييس واقعية لاداء المدرسين الأمثل .

(٣) توفير وسائل واختبارات موضوعيه لقياس أدائهم .

(٤) تحديد العمل والاجراءات المطلوبة لتحقيق المستويات التدريبية الهادفة .

•• ••

أساليب ومعينات التدريب

تختلف أساليب التدريب للمعلمين في أثناء الخدمة باختلاف مستوياتهم واعدادهم ماقبل الخدمة وتخصصاتهم في المواد الدراسية وميولهم واتجاهاتهم وبيئاتهم واحتياجاتهم المهنية ، ويمكن تعريف الأسلوب التدريبي بأنه " الطريقةالتى يتمبها تنفيذ عملية التدريب باستخدام الوسائل والامكانيات المتاحة "(١) بغية تحقيق الأهداف المرسومة للبرنامج التدريبي أو الدورة التدريبيةفممالاشك فيه " أن اختيار الأسلوب الذي ينبع في برنامج التدريب يجب ان يتم في ضوء عدد من الأعتبارات منها الهدف من البرنامج والامكانيات الماديه والبشرية المتاحة " (٢) فكلما تنوعت الاساليب التدريبية وتعددت حتى في الدورة التدريبية الواحدةكلما كان ذلك أدعى لنجاحها ولتحقيق الفوائد المرجوة منها وأكثر تلبيه لاحتياجاتالمتدربين المختلفةومراعاة للفروق الفردية بينهم ،وهذ اما أوصت بهحلقةالمسئولينعن تدريب المعلمينأثناء الخدمة (بالمنامة)فى الفقرةالخامسة فيمايتصل ببرامجالتدريب حيث نصت على"ضرورة تنويع الأساليب والطرق المستخدمة في كل برنامج بحيث تتمشى مع أهداف البرنامج واحتياجات الدارسين كما يجب الأخذ بالمستحدثات والتقنيات الجديده في هذا لزيادة فاعلية العملية التدريبية "(٣) وهذا

---

(١) محيميد مبارك الحربي ، ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

(٢) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥

(٣) المنظمة العربيه للتربية والثقافة والعلوم ، مرجع سابق، ص ٢٢ .

مايجب أن يضعه المخططون موضع الاعتبار عند التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين والمعلمات ، حتى لاتصبح الجهود المبذولة للعملية التدريبية محدودة الجدوى قليلة الفعاليه ، أيضا لابد منمراعاة أن تكون الأساليب المختارة على نحو مخالف لما آلفه المعلمون المتدربون في الكليات والجامعات عند مرحلة الاعداد أى ماقبل الخدمة .

ولقد ذكر(درويش وتكلا ، ١٩٨٠م) عدداً من النقاط تتعلق بالأساليب التدريبية والتي لخصتها الباحثة كمايلي: (١)

(١) اختلاف أسلوب التدريب ناتج لاختلاف الهدف منه فالبرامج الهادفة إلى زيادة المهارة الفنية تتطلب أساليب مغايرة عن تلك الهادفة إلى تغيير الاتجاهات .

(٢) اختلاف أسلوب التدريب لاختلاف طبيعة العمل في الاساليب التي تستعمل لتدريب العاملين في التعليم على الاعمال الكتابيه تتطلب أساليب مختلفة عن البرامج التي تهدف إلى كيفية انتاج وسائل تعليمية .

(٣) اختلاف أسلوب التدريب لاختلاف المستوى الوظيفي للمتدربين فالبرامج التدريبية المعدة للمدراء ونظار المدارس تستخدم أساليب مختلفة عن تلك البرامج التي تستهدف تدريب المعلمين .

---

(١) عبدالكريم درويش وليلى تكلا ، أصول الادارة العامة ، مرجع سابق، ص ٦١٢ .

(٤) اختلاف أُسلوب التدريب باختلاف مادة التدريب ومحتواه فالتدريب على اتخاذ القرارات يتطلب أسلوباً مخالفاً للتدريب على تنمية العلاقات الانسانية للعاملين في التعليم كما يرى كل منهما حرص أُسلوب التدريب على دور المتدرب في عملية التدريب ومشاركته فيها فالأُسلوب التدريبي الجيد والمتميز هو الذي يعمل على اثاره اهتمامات المتدربين ويولد لديهم الحافز على الاسهام والتفاعل الايجابي في البرنامج لذلك فان هذه المهمة تقع على عاتق المدرب وأسلوبه المستخدم وقدرته على ايجاد الحماس عند المتدربين وجعل اسهامهم يبلغ الذروة ، وهذا من وجهة نظرهما العامل الأساسي لاختيار الأُسلوب التدريبي.

.. ..

وهناك أنماط عديدة للأساليب التدريبية فقد قسم (غانـــــــم ١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م)

الأساليب التدريبية إلى أربعة اقسام .(١)

أولاً: أساليب التدريب النظري: وتتمثل في : المحاضرة ، الندوات ، المناقشات ، المطبوعات ، النشرات الاشرافيه او الموجهه ، القـراءات والبحوث ، والاجتماعات الدورية .

ثانياً: أساليب التدريب العملي أو الميداني : ومن أنواعها دراســـه الحالـه ، أسلوب تمثيل الأدوار، أسلوب الحدث أو الواقعه العرضيـــة ، اسلوب التدريب على اتخاذ القرارات الادارية ، الدروس النموذجيــــه المصغره ، التدريب العملي أو الميداني ، المشغل التربوى أو الورشة التعليمية ، الزيارات الميدانيه والرحلات والمقابلات ، الـــدورات التدريبية ، التدريب الموجه ، التدريب على استخدام المختبـــر والعرض والالات التعليمية الأخرى ، الحلقات الدراسية والتدريبيـــة المؤتمرات ، وقوافل التدريب المتنقله .

ثالثاً : أساليب التدريب الذاتي : وتشمل أسلوب التدريس بالمراسله ، أسلوب التدريب العملي .

رابعاً: أساليب التدريب بالتعليم المبرمج :

---

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ص ٣٤-١٠٨

ولقد اعتمدت الباحثة فى تلخيصها للأساليب التدريبية على ماكتبه (غانم،حنان ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣م) حولها نظر التناول كل أسلوب تدريبى بالشرح والتفصيل والتوسع مقارنة ببقية ما كتبه الآخرون حول هذا الموضوع .

وترى الباحثة أنه يمكن استخدام الأساليب الاتية :

أولاً : أساليب التدريب النظري ووسائله :

وتتمثل هذه الأساليب في :

(١) المحاضرة : وهي من أقدم أنواع الاساليب وأكثرها شيوعاً واستخداماً وتعتبر من انجح وأهم أساليب التدريب الجماعي ، وتستخدم لنقل المعلومات والخبرات وسرد للحقائق والنظريات لمجموعة كبيرة من الأفراد في آن واحد ومما يجعلها أكثر تشويقاً " الصوت الدراماتيكي والحركات المعبرة "(١) من قبل المحاضر ، وينصح (درويش وتكلا ١٩٨٠م) "بعدم المبالغة في استخدامها وجعلها الأسلوب الوحيد"(٢) في البرنامج بل يحبذ استعمال اساليب أخرى بجانبهما مثل الصور والرسوم التوضيحية . وهذا الاسلوب غير فعال في تنمية المهارات والاتجاهات والقيم .

(٢) الندوات : " وفي الندوة يتحدث شخصان أو أكثر عن موضوع ما إلى جماعة (٣) وتتخذ الندوة أشكالاً مختلفة :

أ - أسلوب الندوات الموجهة ويشترك فيها جماعة من الدارسين أو المدربين والخبراء لبحث موضوع ما على مستوى عال له جوانب متعددة فيقوم كل مشترك فيها باعداد دراسة وكتابة تقرير عنه .

---

(١) لبيبة صلاح ، أساليب التدريب أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١٠٥

(٢) عبد الكريم درويش ، ليلا تكلا ، أصول الإدارة العامة ، مرجع سابق ص ٦١٣ .

(٣) لبيبة صلاح، مرجع سابق، ص ١١١.

ب - أسلوب الندوات الحرة وفيها يتحدث شخصان أو أكثر عن موضوع ما دون إعداد مسبق وأطلقت(لبيبه ١٩٧٥م) على هذا النوع من الندوات - الندوة بطريقة غير رسمية" .

جـ - الندوة المرتجله ويدلي فيها كل من الاعضاء المشتركين بالتتابع بعرض قصير عن الموضوع بطريقه منظمه يليها نقاش مفتوح يديره رئيس الندوة ، واطلقت (لبيبة صلاح ، ١٩٧٥م)، على هذا الاسلوب " - الندوة بطريقة رسميه" .

د - أسلوب المناظرة بين فريقين أحدهما موءيد وآخر معارض للموضوع ، وهو أسلوب فيه اثارة وتشويق ، كما يفيد في نقل المعرفة والحقائق والأفكار إلى مجموعة كبيرة من الأفراد وتعطي الفرصة للاشتراك في الموضوع .

(٣) المناقشات : " هي تداول بعض الأفكار والآراء عن طريق طرح موضوع أو اكثر على مجموعه من الأفراد المتدربين لابداء وجهات النظر بطريقة منظمة للوصول إلى نتيجة أو أكثر ".(١)

وللمناقشات اسلوبان رئيسيان هما :

أ - المناقشة البناءة المنظمه : وهي عبارة عن جماعات صغيرة تجتمع لحل مشكلة تبادل الأفكار والآراء حولها عن طريق إعداد اسئلة يعدها مدير المناقشة وتتضمن الأشكال التالية :

---

(١) عبدالرحمن محمد ماريه ، الجهاز الإداري في جامعة أم القرى مشكلاته واحتياجاته التدريبية، مكة المكرمه ، ١٤٠٣-١٤٠٤هـ ، ص ٩٦ .

اللجان العلميه ، واثاره الأفكار لحل مشكلة معينه ، وفي شكل مجلس للمناقشات المنظمة .

ب - المناقشة الحرة غير المنظمة : هي عبارة عن مناقشة تطرح فيها المشاكل للتداول ويحدد فيها المتدربون هيكل موضوع المناقشة ، ومن مزاياها أنها تتيح الفرصه لتبادل الرأي بين أفراد المجموعة بحرية وتعمل على تنشيط الفهم ، كما تتخذ المناقشة الحرة لتدريب المعلمين على شكل موءتمرات أو لجان .

(٤) المطبوعات : وتتضمن الافكار والاراء التي يود المعلمون أو المديرون نقلها إلى زملائهم الاخرين في شكل نشرات ومجلات تربوية وعلمية وثقافية عامة وأن استخدامها في البرامج التدريبية واثارة رغبة المعلمين على الاطلاع عليها واستخدام المكتبه من شأنه أن يولد لديهم المزيد من حيث الاطلاع على مايستجد من معلومات واتجاهات وبحوث تربوية .

(٥) النشرات الاشرافية الموجهة : ويمكن ان تتضمن ملخصات لتقارير اللجان التربوية والموءتمرات المحلية أو الاقليمية أو الدولية ، والإصدارات الحديثة للكتب والمجلات مع نقل فقرات منها لإثارة الرغبة لدى المعلمين بالاقتناء والمطالعة ، ويقوم بعمل هذه النشرات بعض إدارات الدورات التدريبية ممايضمن الإتصال المستمر بينها وبين المتدربين .

(٦) القراءات والبحوث : ويتم ذلك بتكليف المعلمين بالقراءات الموجهة من أجل ايجاد الحلول لبعض المشكلات التعليمية عن طريق جمع الحقائق عنها وتحليلها ، كما قد يكلفوا باعداد بحوث وتقارير خاصة بعد ارشادهم إلى الكتب والمصادر التي تتعلق بتلك المواضيع

ويستهدف هذا الأسلوب تعويدهم على معالجة المشكلات التربوية التي تواجههم في عملهم بأسلوب علمي مدروس .

(٧) الاجتماعات الدورية : وهي عبارة عن لقاء فكرى بين المتدربين المعلمين وبين المديرين ، أو بينهم وبين الموجهين في دورة تدريبية واحدة أثناء الخدمة لبحث مشكلة أو قضية ما عن طريق الدراسة وتبادل الرأي والمشورة ، وقد يعقد الاجتماع في نهاية الأسبوع أو أثناء العمل المدرسي أو خلال الاجازات المدرسية .

ثانياً : أسلوب التدريب العملي (الميداني) ويقصد بها الوسائل والأساليب التدريبية التطبيقية والممارسة الفعلية وتفضل على سابقتها حسب رأى كل من (مرسى ١٩٧٧م ، وصبيح ١٩٨١م) لأن الفرد العامل يتعلم بممارسة العمل ما يحمله ، ولأنه أدعى وأشد تركيزا من الاساليب النظرية ، وتمثلها الوسائل الآتية :

(١) دراسة الحالة : وفيها " يحلل المدربون الموضوعات المعروضة عليهم ويبدون فيها الرأي ويتكشفون ماوراءها من مبادىء "(٢) وهي غالباً ماتكون مستمدة من واقع الحياة العملية للمتدربين أي المعلمين وتكون نموذجاً لعدة مشاكل مشابهة .

(٢) الدروس النموذجية المصغرة : وهي من الأساليب الشائعة الاستخدام في الدورات التدريبية يراد بها عرض اسلوب تدريس معين لمادة معينة

---

(١) أ- نبيل عامر صبيح ، دراسات في إعداد وتدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ص ١٨ .
ب - محمد منير مرسى ، الادارة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ١٠٥ .
(٢) نبيل عامر صبيح ، مرجع سابق ، نفس الصفحة .

مع استخدام وسائل إيضاح سمعية وبصرية أو عرض لوسيلة إيضاحية حديثة مع شرح كيفية استخدامها ومدى فائدتها يعقبها نقاش مفتوح .

(٣) التدريب العملي أو الميداني : وفيه يسمح للمتدربين دراسة العمل بطريقة واقعية حيث يقوم المدرب بأداء عمل ما أداءاً سليماً أمامهم موضحا الحيفية والإجراءات المتبعه مثل التدريب على استخدام الالآت والأجهزة العلمية والماكينات ، وكيفية انتاج بعض وسائل الإيضاح ، ويتم ذلك في مراكز تدريبية أو أماكن مجهزة بالمعامل والالآت وذلك حسب موضوع البرنامج .

(٤) المشغل التربوي أو الورشة التعليمية : هو عبارة عن نموذج من المناقشات الهادفة للمجموعات الصغيرة من المعلمين يتم فيها العمل بشكل جماعي تعاوني من أجل دراسة المشكلات التعليمية النابعة من خبراتهم وذلك وفق جدول عمل منظم لوضع الاطار العام للعمل الذي يقومون بإنجازه مع الموجهين بحيث يؤدى الى انتاج تعليمي معين وهذا هو السبب في تسميته بالمشغل التربوي أو الورشة التعليمية

(٥) الزيارات الميدانية والرحلات : "وهي محلية أو عالمية ولها أثر طيب في نفوس الدارسين وتزيد من إقبالهم على برامج التدريب والاستفادة منها"(١) حيث يقف المتدربون على موضوع التدريب في المكان الطبيعي وبالتالي يحصلون على الخبرات بطريقة مباشرة على أن يخطط لها تخطيطاً محكماً مع بيان الأهداف الرئيسية منها ، والخطوات وشرحها

---

(١) محمد منير مرسي ، الادارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها ، مرجع سابق ، ص ١٠٥ .

كأن يزور معلموا الرياضيات والعلوم المؤسسات العلمية والصناعية ، "ويستخدم أيضاً في تهيئة المعلمين الجدد وتعريفهم بالبيئة "(١) وقد تصحب بالمحاضرة أو المناقشة . "وقد تكون هذة الزيارات بين المعلمين حيث يزور معلم معلماً آخر في فصل دراسي لمشاهدته عملياً"(٢)

وبالنسبة لتعليم الفتاة في المملكة العربية السعودية فإنه لايمكن قيامهن بالرحلات بين مدن المملكة وبصفة خاصة خارج المملكة وذلك لأسباب العادات والتقاليد الاجتماعية .

(٦) الدورات التدريبية : عبارة عن برنامج تدريبي يتضمن عدة أساليب ، وقد تكون طويلة المدى تستغرق أشهراً أو عاماً كاملاً ، وقد تكون قصيرة تستغرق عدة أسابيع أو أسبوعاً واحداً تشتمل على سلسلة من الدروس في صورة محاضرات أو ندوات أو مشاهدة إجراءات تطبيقية وتقام عادة في مكان واحد كالمعهد أو الجامعة وأهم ما تستهدف إليه هو تجديد المعلومات عند المعلمين باطلاعهم على أحدث الأساليب التعليمية والوسائل التوضيحية وتدريبهم عليها ، ومعالجة بعض نواحي النقص أو القصور ويفضل اشراك المعلمين في إدارة وتنظيم تلك الدورات . وبيان احتياجاتهم . وهذا ماينطبق على دورات اللغة الانجليزية موضوع البحث والتي تناولتها الباحثة كبرامج تدريبية

---

(١) لبيبة صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق، ص ١١٢ .

(٢) المرجع السابق ، ص ١١٣

مستقلة يمارس فيها عدد من الأساليب التدريبية وليس كما تناولها (غانم وحنان ١٤٠٣ هـ – ١٩٨٣م) كأحد الأساليب التدريبية .

(٧) التدريب الموجه : ويركز هذا النوع من الأساليب التدريبية على كيفية العمل وليس على الكلام ، وقد لاتكون المواقف طبيعية تسبقه في بعض الأحيان المقابلة والمشاهدة من قبل المشرف فيتحدث مع المتدرب حول وضع الخطوات للموضوع وكيفية عمل مذكرة الدروس اليومية ،(١) كدفتر التحضير – الخاصة بتحليل العمل اليومي للمدرس ، ثم يقوم المشرف بزيارته في الصف ليشاهد تأديته للدرس .

(٨) أسلوب التدريب على استخدام المختبر والعرض والآلات التعليمية الأخرى :

وهو أسلوب يشبه التدريب الموجه غير أنه يختلف عنه في انه عمل جماعي ويستهدف تنمية المهارات لدى المتدربين ويستخدم بصفة خاصة في المشاغل التربوية مثل التدريب على كيفية استخدام الفنيلا في تعليم المواد ، أو استخدام العارض فوق الرأس وتنظيم لوحة الاعلام وتحسين النطق في اللغة الانجليزية باستخدام مختبر اللغة ، وهي بذلك تفيدهم عند تطبيقها في مدارسهم بعد فترة التدريب

(٩) الحلقات الدراسية والتدريبية : الحلقة الدراسية عبارة عن سلسلة من الاجتماعات تصل إلى اربعة أو أكثر لمدة ساعتين تقريباً يشترك نحو خمسة متدربين إلى ثلاثين منهم بغية دراسة موضوع تربوي

---

(١) لبيبه صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١١٣.

ينال اهتمام المشاركين أو قضية تتناول الاختصاص يشترك فيها مابين عشرة إلى اثنا عشر متدرباً ، ويراعى فيها الفروق الفردية وحاجاتهم ، أما الحلقة التدريبية عبارة عن اجتماع تدريبي يستمر من يوم واحد إلى ثلاثة أيام ويعرض فيها على المتدربين والمشتركين فيها ما استحدث في مجال التعليم والتربية ويوفر لهم المعلومات اللازمة أو أنها تؤدى إلى إثارتهم لعمل المزيد من الدراسات .

ومن هنا تستطيع الباحثة أن توجز مماسبق في أن هناك العديد من الأساليب والأنشطة التي تمارس في البرامج التدريبية غير أنها تتحدد حسب طبيعة موضوع ونوع وهدف البرنامج التدريبي ، ويحبذ تنوع تلك المناشط حتى لايتسرب الملل للمتدربين وحتى يثير حماسهم وبالنسبة لمعلمات اللغه الانجليزية فإن الباحثة ترى امكانية دمج الأساليب النظرية والأساليب التطبيقية الميدانية التي تخدم الموضوع وتؤدى الهدف . مثل المحاضرة والمناقشة والمطبوعات وكتابة البحوث ، والقاء الدروس عملياً ، استخدام معمل اللغة والاستماع إلى الأشرطة التسجيلية .

.. ..

طرق التدريب ومعيناته

وترتبط وسائل ومعينات التدريب التوضيحية بالأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية إذ أنه لابد من ملاءمة الأسلوب المتبع بالوسيلة أو الوسائل المختارة وتنقسم الوسائل بإيجاز الي :

(١) وسائل سمعية مثل المذياع وشرائط التسجيل .

(٢) وسائل بصرية كالصور والخرائط والمجسمات .

(٣) الوسائل السمعية البصرية مثل الأفلام التعليمية التوضيحية .

من الاستعراض السابق لأساليب ومعينات التدريب تستطيع الباحثة القول بأنه لايوجد أسلوب أو أساليب ووسائل معينة أفضل من غيرها ويفضل استخدامها دوناً عن غيرها في البرامج التدريبية وإنما يتوقف الاختيار على عوامل عديدة تراعي عند تخطيط وتصميم البرنامج أو البرامج التدريبية أو كما يقول(صبيح، ١٩٨١م) أن " برامج التدريب تقتضى استخدام كل هذه الأساليب أو بعضها مستقلاً عن الآخر وفقاً لطبيعة البرنامج وحال المشتركين فيه" (١) وقد يتخذ البرنامج التدريبي أكثر من آسلوب ووسيلة ومن ذلك لأن تنوع الأساليب يساعد على جودة التدريب والارتفاع بمستواه ."(٢)

---

(١) نبيل عامر صبيح، دراسات في اعداد وتدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ص ٢٠ .

(٢) المرجع السابق ، ص ١٨

واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية أثناء الخدمة *

نظراً لما تلقاه برامج التدريب اثناء الخدمة من عناية واهتمام في الدول المتقدمة والنامية على السواء، فإن المملكة العربية السعودية شأنها شأن بقية دول العالم لم تأل جهداً في بذل كل ما في وسعها لتنال الرعاية والاهتمام الكافيين وذلك لأجل الزيادة الانتاجية في كافه القطاعات والتي بالتالي تؤدى إلى رفع وتحقيق تطلعات الشعب وآمال المجتمع . ولقد تمثل ذلك في إنشاء معهد الإدارة العامة الذى يتولى تدريب موظفي الدولة بمستوياتهم الإدارية المختلفة ومن المجالات المختلفة للمجتمع ، كما عهدت بتولى هذا الأمر إلى المؤسسات الحكومية كل حسب ما يراه وحسب احتياجاته وامكانياته وظهر هذا جلياً في خططها الخمسية .

وقطاع التربية والتعليم يمثل أحد قطاعات المجتمع السعودي متمثلاً في وزارة المعارف للبنين لمراحل التعليم العام، والرئاسة العامة لتعليم البنات مهمتها تعليم الفتاة بدءاً من رياض الأطفال وانتهاءاً بالتعليم العالي . هذا القطاع أخذ على عاتقه مسئولية تنفيذ ماجاء في السياسة العامة للتدريب كل في مجاله وحسب اختصاصه فقام بإعداد وتصميم البرامج التدريبية لكافة العاملين فيه وبجميع المراحل التعليمية سواءاً كان ذلك محلياً أو إذا دعت الحاجة إلى الابتعاث للخارج .

---

* اعتمدت الباحثة فى كتابتها لهذه المعلومات على ماتحصلت عليه من الملفات الخاصة بدورات من مديرات الدورات .

من هذا المنطلق اهتمت الرئاسة العامة لتعليم البنات باعداد البرامج التدريبية لمعلماتها فى كافة المراحل التعليمية بدءاً بمعلمات رياض الاطفال وحتى معلمات المرحلة الثانوية ولكافة التخصصات الدراسية ولقيت فى سبيل ذلك ما أمكن من الوسائل والتجهيزات التى تكفل بتحقيق الغرض .

وتستعرض الباحثة أحد هذه الدورات وهى التى تخص معلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وستقتصر عليها نظرا لطبيعة موضوع البحث.

ولقد تناولت الباحثة الدورات الواقعة فى الفترة مابين ١٤٠٢هـ -١٤٠٤هـ وهى ثلاث دورات ، وكانت الأسباب الداعية لاقامتها حدوث تطوير وتغيير كلى لمقررات مادة اللغة الانجليزية فى تلك المرحلة.

لذا فقد كانت الدورة الاولى بعنوان :التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديدوأساليب تنفيذه بالصف الاول ثانوى. وعنوان الدورة الثانية هو: التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديدوأساليب تنفيذه بالصف الثانى ثانوى. وأما الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة فقد كانت تحت مسمى وعنوان هو: التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديد وأساليب تنفيذه فى الصف الثالث ثانوى .

وفيما يلى تستعرض الباحثة كل ما يتعلق بالدورات التدريبية الثلاث من معلومات وهى كالآتى :

أولا : أهداف البرنامج :

١- التوعية بالمنهج المطور والكتاب المرتبط فى كل صف بالمرحلة الثانوية .

٢- تزويد الدارسات بالأساليب الجيدة لتنفيذها .

٣- تدريب الدراسات على النطق اللغوي السليم .

ثانياً : مدة البرنامج ومقر اقامته وموعده :

اقيمت الدورة التدريبية الأولى في يوم الاربعاء الموافق ١٤٠٢/١/١١هـ ولمدة أسبوعين بانتهاء يوم الاربعاء ١٤٠٢/١/٢٢هـ والدراسة فيها مسائية من الساعة ٣٠ر٤ وحتي ٤٥ر٧ اما الدورة التدريبية الثانية والخاصة بالصف الثاني ثانوي فقد بدأت يوم السبت الموافق ١٤٠٣/١/٦هـ ولمدة ١٥ يوماً وانتهت يوم الاربعاء الموافق ١٤٠٣/١/٢٤ هـ في فترة المساء بنفس التوقيت السابق ، أما مقر إقامة الدورتين فهو مبنى كلية التربية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات وذلك لتوفر الشبكة التلفزيونية ذات الدائرة المغلقة ووجود معمل اللغة المجهز تجهيزاً كاملاً. أما الدورة التدريبية الثالثة الخاصة بالصف الثالث ثانوي فقد انعقدت في تاريخ ١٤٠٤/٣/٩هـ ولمدة خمسة أيام فقط بمعدل ثلاث ساعات يومياً من الساعه ٤ر٠ عصرا وحتى الساعة السابعة والنصف(٥ر٧) مساءاً وانتهت بتاريخ ١٤٠٤/٣/١٥هـ .وكان مكان الدورة ومقرها مبنى الثانوية الخامسة . ولاتتوفر فيه شبكة تلفزيونيه أو معمل للغة .

ثالثا : فئات الدراسات :

١- المعلمات اللآتي يقمن بتدريس الصف الأول ثانوي يلتحقن ببرنامج التدريب الأول .

٢- المعلمات اللاتي يقمن بتدريس الصف ثاني ثانوى علمي وادبي يلتحقن بالدورة التدريبية الثانية .

٣- المعلمات اللاتى يدرسن الصف الثالث الثانوى علمى وأدبى يلتحقن بالدورة التدريبية الثالثة وذلك لأن الدورة الاولى تخص المقرر الدراسى للصف الأول ثانوى ،والدورة الثانية تخص منهج الصف الثانى ثانوى ،والدورة التدريبية الثالثة تخص مقرر الصف الثالث ثانوى .

رابعا : الهيئة الادارية والاشرافية :

شكلت الهيئة الادارية لكل الدورات من مديرة ومساعدة ، وكاتبة آلة انجليزى ، وكاتبة ادارية مع اضافة مراقبة للدورة فى الدورة التدريبية الأولى والثانية . أما الهيئة التدريسية فبالنسبة للدورة الأولى فعددها (٧) أربع أستاذات من كلية التربية للبنات احداهن بدرجة أستاذ مشارك وثلاث محاضرات واثنان من التوجيه التربوى ، وأستاذ مساعد من جامعة أم القرى (دكتور) والاثنتان المكلفتان من قبل التوجيه التربوى مهمتهما فقط الاشراف وبالنسبة للدورة التدريبية الثانية فكان عدد أعضاء الهيئة التدريسية (٤) أستاذان من جامعة أم القرى بدرجة استاذ مساعدو أستاذه صوتيات من نفس الجامعة مع محاضرة من كلية البنات بالاضافة الى أمينة معمل اللغة ومصور شبكة التليفزيون وفنى تشغيل الشبكة ، وسائقين لتوصيل المعلمات وفراش وفراشة ، والجدير بالملاحظة أنه فى الدورة الثالثة استغنى عن أمينة معمل اللغة ومصور وفنى شبكة التلفزيون لعدم وجود المعمل وشبكة التلفزيون فى مقر اقامة الدورة ، واقتصار هيئة التدريس فى الدورة الثالثة على ثلاثة اعضاء وهن موجهات بمكتب التوجيه التربوى النسوى بمدينة مكة حاصلات على ليسانس آداب لغة انجليزية بالاضافة الى الخبرة فى هذا المجال .

خامساً: الأساليب المتبعة في الدورات :

وهي مابين محاضرات ومناقشات ودروس نموذجية تلقيها المتدربات ودروس صوتيات في شرائط التسجيل بمعمل اللغة الانجليزية عبارة عن دروس تعلم اللغة الانجليزيه التي تبثها هيئة الاذاعة البريطانية ب • ب • س وليست عن محتوى المنهج المطور، مع ملاحظة انعدام الأسلوب هذا في الدورة التدريبية الأخيرة لعدم وجود المعمل ، والجدير بالإشارة إلى أن الأساليب اقتصرت على الجانب النظري متمثلة في المحاضرة والمناقشة ومعظمها كانت تدورحول مبادئ ونظريات وأهداف تدريس اللغة الانجليزية والذي سبق وأن تعرف عليها المتدربات في مرحلة الإعداد ماقبل الخدمة في الجامعات والكليات ، والجزء الأقل كان فيما يتعلق بالمنهج المطور في صورة مناقشة كما كان الاقتصار على الأسلوبين الأوليين في الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة إلى جانب توزيع مذكرات مطبوعة بخصوصها •

سادساً : التقويم :

استخدم الاستفتاء لتقويم البرنامج التدريبي حيث وزع على كل من المتدربات وعضوات هيئة التدريس أما تقويم الدارسات في الدورة التدريبية الأولى فقد تمت على أساس الدرجات وكانت الدرجة الكلية (١٠٠) موزعة كالآتي :

آ - المواظبة في الدوام ٣٠ درجة •

ب - المشاركة في النشاط والمناقشة ٤٠ درجة •

ج - التدريب في المعمل اللغوي ٣٠ درجة

أما الدورة التدريبية الثانية فقد وزعت الدرجة النهائية (١٠٠) بطريقة تختلف على سابقتها وهي كالتالي :

أ – الحضور والانتظام ٣٠ درجة

ب – المناقشة في المحاضرات ٣٥ ،،

جـ – التدريب في المعمل ٢٠ ،،

د – التدريب العملي(دروس نموذجية) ١٥ درجة وهي بخصوص المنهج المطور

أما الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة فقد تقرر التقييم اثناء الجولات التفتيشية للموجهات على المدارس بحضورهن إلى الصفوف الدراسية ومشاهدة المتدربات اثناء قيامهن بالتدريس للتأكد من مدى استفادتهن وتطبيق ماتعلموه في الدورة ، ولعل مااعتمد عليه التقويم في الدورة الأخيرة يعتبر نوع من المتابعة أي متابعة الدارسات .

الدراسات السابقـــــة

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات التى لها صلة بموضوع الدراســـة سواء من الناحية النظرية أو من ناحية معالجة وتناول الموضوع والتى مـــن شأنها تدعيم موضوع البحث تستعرضها الباحثة كما يلى :

(١) دراسة عربية : قام بها يعقوب عبد الله سليمان أبو حلو (١) عن برامـــج تدريب معلمى المرحلة الثانوية ومعلماتها أثناء الخدمة من حيـــــث واقعها وتقويمها فى دولة الأردن ، والتى تهدف الى :

أ ـ الكشف عن حقيقة ماهو قائم من برامج لتدريب معلمى المرحلـــــة الثانوية الأكاديمية ومعلماتها أثناء الخدمة من حيث طبيعة تلـــك البرامج وتقويمها ومتابعتها.

ب ـ توضيح مدى تمشى برامج تدريب معلمى المرحلة الثانوية الأكاديميـــة أثناء الخدمة فى الأردن مع الأسس السليمة لبرامج تدريب المعلميـــن أثناء الخدمة فى بعض دول العالم المتقدمة فى هذا المجال .

ومن أهم نتائج دراسته كما لخصتها الباحثة هى :

١ـ أن عملية التدريب التربوى أثناء الخدمة متعددة الجوانب وتحتاج فـــى تطبيقها وتحقيق أهدافها الى تعاون أجهزة فنية غير قليلة .

٢ـ اجراء عملية مسح شاملة تناول المعلمين وكل الجهات التى لها علاقـــة بعملية التدريب قبل البدء بتنفيذ برامج التدريب .

٣ـ مراعاة كل من حاجات المشتركين ومشكلاتهم التربوية وأهداف المرحلـــة التى يدرسون فيها وظروفهم الشخصية وبيئتهم المحلية عند التخطيـــط لبرامج التدريب .

٤ـ يجب أن تكون أهداف برامج التدريب واضحة ومحددة وأن يساهم المعلمـــون فى تحديدها.

---

(١) يعقوب أبو حلو : المرجع السابق ، ص ص ٢٨٩ ـ ٣٩٤ .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة استفادة عظيمة حيث أن الدراستين تتناولان مرحلة دراسية واحدة غير أن الباحثة اقتصرت على أحد تلك البرامج وهى المتعلقة بدورات اللغة الانجليزية ٠

أما عن الدراسات المحلية فلقد اطلعت الباحثة على الدراسات الآتية :

(٢) دراسة قام بها عبد الله قهوجى (١) أوضح فيها أهمية التدريب لمديرى المدارس الابتدائية ودور مركز جامعة الملك عبد العزيز بمكة من حيث التخطيط والتنظيم وتقويم الدارسين فيه ٠ ويهدف الباحث من دراسته هذه الى معرفة مدى تأدية مركز الدورات التدريبية فى جامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة لدوره المطلوب فى تدريب مديرى المرحلة الابتدائية ٠

ومن أهم النتائج التى توصل اليها الباحث كما لخصتها الباحثة هى :

١- أن العملية التدريبية القائمة لم تكن بصورة جديدة وأن الاعداد للبرنامج لم يكن على مستوى من التخطيط السليم ٠

٢- أن مواد البرنامج تفتقر الى الجوانب الادارية والتربوية التى يحتاج اليها المتدربون لطبيعة عملهم كاداريين تربويين ٠

٣- تغلب الجانب النظرى على الجانب التطبيقى العملى بالنسبة للأساليب التدريبية ٠

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة من حيث المعالجة وأساليب التدريب على الرغم من كونها لمديرى المرحلة الابتدائية ٠

---

(١) عبد الله جميل قهوجى ، مركز الدورات التدريبية فى جامعة الملك عبدالعزيز بمكة المكرمة ، دورة فى تدريب مديرى المرحلة الابتدائية،كلية التربية ،جامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة ١٣٩٩هـ / ١٤٠٠ هـ ٠

(٣) دراسة قامت بها مريم حسن سالم وادى [1] استعرضت فيها أهمية اعداد وتدريب معلمات المرحلة الابتدائية من حيث كيفية اعدادها وتدريبها قبل وأثناء الخدمة وأهمية دور مكتب التوجيه التربوى فى ذلك . ومن أهم أهداف الدراسة كما لخصتها الباحثة هى :

— التعرف على كيفية تطوير وتحسين مستوى المعلمة فى المرحلة الابتدائية

ولقد توصلت الباحثة الى نتائج عديدة أهمها :

١- أن ضعف مستوى اعداد المعلمة ليس هو السبب الوحيد فى انخفاض مستوى التلميذات بل هناك أسباب وعوامل أخرى تؤدى الى هذا الانخفاض مثل عدم اهتمام الاهل بالتلميذات ، وزيادة عدد التلميذات فى الفصل مع عدم توافر الوسائل التعليمية المناسبة .

٢- أن مستوى التلميذات يتحسن بعد تدريب المعلمات فى الدورات التدريبية التى تعدها ادارة التعليم لتحسين مستوى المعلمات وزيادة كفاءتهن ،مما يدل على أن هناك استفادة من الدورات التدريبية لمعظم المعلمات .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى أن الدراستين اتفقتا من حيث الدورات التدريبية الخاصة بالمعلمات ، أهميتها ، وتخطيطها مما يعطى الباحثة خلفية جيدة على الرغم من كون الدراسة السابقة تتناول أيضا إعداد المعلمة فى المرحلة الابتدائية .

(٤) دراسة قام بها محيميد مبارك الحربى [2] عن الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتى الملك سعود

---

(١) مريم حسن سالم وادى ،معلمة المرحلة الابتدائية ، اعدادها،وتدريبها،كلية التربية، جامعة أم القرى ،١٤٠٢هـ - ١٤٠٤هـ .

(٢) محيميد مبارك الحربى ، الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتى الملك سعود وأم القرى (مكة المكرمة، ١٤٠٤ - ١٤٠٥هـ).

وأم القرى .

وهدف هذه الدراسة الرئيسى هو : معرفة الاحتياجات التدريبية وتحديدها من قبل المتدربين المشاركين بدورات جامعتى الملك سعود وأم القرى ، ومعرفة مدى تحققها فى تلك الدورات .

ومن أهم النتائج التى كشفت عنها هذه الدراسة :

(١) أن هناك أربعين احتياجا تدريبيا حددها المجتمع الكلى للدراسة ، فرتبها الباحث حسب أهمية كل احتياج .

(٢) أن هناك أربعين احتياجا تدريبيا حددها مجتمع الدراسة فرتبها الباحث حسب درجة التحقق .

(٣) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية فى مدى تحقق الاحتياجات التدريبية بين متدربى جامعتى الملك سعود وأم القرى .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى أن الدراستين اتفقتا من حيث انهما يتناولان البرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية وتحديدها للمتدربين على الرغم من آنهما مختلفتان من حيث أن الدراسة السابقة تخص المديرين ودراسة الباحثة متعلقة بالمعلمات .

دراسات سابقة أجنبيـــــة

(١) دراسة بعنوان : كتيب للتخطيط أثناء الخدمة "

هذه الدراسة قام بها جماعة من المربين في مركز التربيــــــة القومي بواشنطن وتتلخص الدراسة في : مجموعة من المواضيع أو الاعتبـارات التي يجب الأخذ بها عند التخطيط للتعليم أثناء الخدمة ووضع برامــــج له . وتتضمن هذه المواضيع :

١- البيان الذي أصدره معهد أو مركز أوهايو للتربية بخصوص سياسة التعليم أثناء الخدمة ، وبرامج تطوير المهنة .

٢- التمحيص ودراسة برامج التعليم أثناء الخدمة وبرامج تطويــــــر المهنة .

٣- بعض الأخطاء الصغيره والشائعه في التعليم أثناء الخدمة

٤- أنه حتى الآن لايزال أي برنامج للتعليم أثناء الخدمـــــــــة مستمراً في توضيح وتعليم المعلمين نحو تبني تعلم تغييــــــر الميول والاتجاهات وتعليم الابتكار والتجديد ، أكثر مـــــن تشجيع تطوير المهارات .

٥- كما بينت الدراسة عملية المسح التي قام بها معهد أوهايو للتربية

٦- العناصر الرئيسية التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامـــــج التعليم أثناء الخدمة وتتضمن تحديد المواضيع أو الأفكــــار وتحليلها للقيام بعملية المسح وذلك باستخدام الاستفتـــــــاء والمواضيع المنوعه المنتقاه للبرنامج. وكذلك بينت الدراســـة التخطيط الدائري أي الحلقة الدائرية لبرنامج التعليم أثنـــاء الخدمة.(١)

---

(١) National Education Assocation Inservice Planning Manual Info-Item Education Digest N_o. 5070. washington, D.C. without date

استفادت الباحثة من هذه الدراسة في الجانب النظرى للبحث من حيث الالمام بالنقاط التى تناولتها الدراسة .

(٢) دراسة بعنوان : " المدرسة والجامعة ، او تصميم برنامج التدريب اثناء الخدمة " .

وتتلخص الدراسة في أن للتعليم اثناء الخدمة اثره القوى في اتجاهات المعلم لذلك من الواجب اعطاوءه الاهمية القوى ، ولابد من تطويرجزء من المجموع الكلي للمنهاج المدرسي في المدرسة ، ولتحقيق هذه الغاية يجب ايجاد البدائل المطورة في برنامج التعليم اثناء الخدمة كما أنه من الاهمية بمكان وجود التعاون بين الجامعة والمدرسة في نظامي تعليمها لعمل برنامج نموذجي ليوم دراسي وجعله جزء من المنهاج الدراسي للتعليم اثناء الخدمة .

ولقد قامت جامعة جون كارول بالتعاون مع جامعة كيفلاند بعمل مشروع كنموذج لمثل هذا النوع . هذا المشروع يهدف الى اعادة تدريب معلمي المدارس الابتدائية وذلك للانتقال بهم من التدريس التقليدى داخل جدران مدارسها الابتدائية الى المدارس الابتدائية الجديدة في الاماكن القديمة خارج جدران الفصول التقليدية ، وهذا المشروع يحتوى على ست مراحل متضمنا تحديد الاحتياجات التدريبية من اجل ذلك العمل ، وتحديد الاهداف الى مزاولة ثلاثة ايام تدريبية يقضوها مع المدربين للتدريب على مثل هذا النوع من التعليم .

---

(١) Legrand Raymond A., wertheim, Sally H: The University goes to school: An Inservice traning Desigin. Teacher Education Forum, volum 40 number 6, Indiana Univ., Bloomington. Apr. 1976 .

وتتمثل العلاقة بين هذه الدراسة وموضوع بحثي في الجانب النظري منه حيث الاستفادة منها تتضح في كيفية بناء البرنامج التدريبى لمثل هذا النوع من التعليم بغض النظر عن الاختلاف بينهما في موضوع البرنامج التدريبي لكليهما .

** **

الفصل الثالث
طرق البحث الاجرائية

جمع المعلومات

* دراسة استطلاعية
* الصيغة المبدئية للاستبيان
* رأى المحكمين
* الاستبيان فى صورته النهائية
* مجتمع الدراسة
* الاسلوب المستخدم فى معالجة البيانات احصائيا

الفصل الثالث

سيتضمن هذا الفصل معالجة تفصيليه لاجراءات الجانب الميداني من البحث من حيث

طريقة جمع المعلومات التي تشمل :-

- دراسة استطلاعيه .
- الصيغه المبدئيه للاستبيان .
- رأى المحكمين .
- الاستبيان في صورته النهائيه .
- الاسلوب المستخدم في معالجة البيانات احصائياً .

جمع المعلومات :

يستخدم الاستبيان على نطاق كبير في جمع المعلومات اللازمه للدراسه وذلك بقصد التعرف على الآراء والاتجاهات حول موضوع معين أو موقف معين وذلك متى كانت أسئلته أو عباراته واضحه بعيدة عن الغموض مفصلة تفصيلاً كافياً تخدم الهدف منه ، وأيضا متى حرص المستفتي الاجابه على أسئلته بصدق وصراحة وأمانه .

لذا يعد الاستبيان أداة هامة من أدوات البحث العلمي . ولقد استخدمت الباحثة في هذة الدراسة الاستبيان الذي وزع على المجتمع الاصلي وهن معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة والمشاركات في الدورات .

١ ـ **الدراسة الاستطلاعية :**

ان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو الحصول على اجابات حرة من عينة البحث وهن معلمات اللغه الانجليزية في المرحلة الثانوية للصفوف الثلاثة . في مدينة مكة المكرمة وذلك لاجل التعرف على الاحتياجات التدريبية التي يشعرن بأهميتها ورغبتهن في توفرها في الدورات التدريبية أثناء ممارستهن للمهنة ،وقد تضمنت الدراسة الاستطلاعية السؤال التالي :ـ (١)

من المعروف أنه قد حصل تغيير في مقرر اللغه الانجليزيه في المرحلة الثانوية للصفوف الثلاثة . فما هى الاشياء التي تشعرين أنك بأمس الحاجه اليها لتعينك وتزيدك الماما في تدريس هذا المقرر الجديد؟

ولقد قامت الباحثه بتوزيع هذه الدراسة الاستطلاعية على معلمات خمس مدراس ثانوية .

ولقد أجابت المعلمات على ذلك السؤال المفتوح بعد أن أوضحت لهن الباحثة ضرورة مراعاة الحرص والدقة والصدق في التعبير عن تلك الاحتياجات التدريبيه المستمدة من الممارسة الميدانية للعملية التعليميه وضرورة تحديدها وبناءًا على ذلك حصلت الباحثه على اجابات أفراد العينة من المعلمات ثم قامت بتفريغ المعلومات وتبويبها ، ولقد كشفت هذة العمليه عن وجود احتياجات تدريبية من الضرورى تحققها وتغطيتها في محتوى الدورات التدريبيه وذلك من وجهة نظر المعلمات .

---

(١) انظر الملحق رقم (١)

ولقد قامت الباحثة باستعراض اجابات المعلمات على النحو التالى :

١- كيفية النطق للكلمات الجديدة الواردة في المقرر الجديد وهي كثيرة .

٢- المزيد من التوضيح والقاء الضوء على النقاط الخاصة بالقواعد النحوية .

٣- كيفية عمل واستخدام الوسائل التعليميه وتزويدهن بها من قبل الرئاسة .

٤- كيفية استخدام معمل اللغه .

٥- المزيد من المحادثات ليتدرب عليها الطالبات .

٦- ايجاد الانشطة التسجيلية الخاصة بدروس القراءة في المقرر الجديد ودروس التدريب على الاستماع حسب المقرر المعتمد من قبل الرئاسة .

٧- كيفية تقديم التعبير (الإنشاء) .

٨- كيفية تقييم الطالبات في جميع فروع مادة اللغة الانجليزية .

٩- كيفية تغطية المقرر مقابل الزمن المخصص .

١٠- كيفية استخدام المختبر في اعطاء الدروس مع اعطاء نماذج على ذلك من قبل أعضاء هيئة التدريس .

١١- افراد حصص دراسية خاصة لمختبر اللغة .

تم توجهت الباحثه بسؤال مفتوح لموجهات مادة اللغه الانجليزية وعددهن ثلاث وذلك لمعرفة رأيهن حيال الدور المطلوب والمتوقع من المعلمات في تدريس المقرر الجديد اذ أ نه ليس من الجائز أن يعتمد الاعتماد

الكلي على معرفة آراء المعلمات المتدريات ازاء الاحتياجات التدريبية التي ستنعكس فى الدورات التدريبية ، بل لابد من الرجوع الى مصادر آخرى للتعرف على الآراء بشكل متكامل ٠

ولقد كان السؤال كالتالي (١) :-

ومن المعروف أنه تم تغيير فى مقرر مادة اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية / بنات / فما هى الأشياء التي يجب على المعلمة الدارية بها لتقوم بدورها كما يجب في تدريس المقرر الجديد ؟

ومن ثم حصلت الباحثه على استجابات الموجهات فوجدت أنهن يشتركن مع المعلمات في النقاط السابقة مع اضافة الآ تي :-

١- استغلال السبورة الاستغلال الجيد من حيث الاستخدام في العملية التعليمية داخل حجرة الدراسة ٠

٢- يتعين على كل معلمة معرفة الاهداف العامه والأهداف السلوكية الخاصة لتدريس كل درس في المقرر الجديد وتحديدها مع التأكد من تحققها أثناء العمليه التعليميه ٠

٣- التركيز على تنمية مهارات اللغه الانجليزية من النواحي الأربعة الاستماع ، التحدث ، القراءة ، الكتابة لدى الطالبات مع مراعاة الفروق الفرديه لديهن ٠

ولقد استفادت الباحثه من التعرف على الاحتياجات التدريبية كما حددت من قبل المعلمات والموجهات في بناء الاستبيان ، غير أنها

---

(١) انظر الملحق رقم (٢)

لم تكتف بذلك حيث أن هناك جوانب أخرى تستدعي مراعاتها في الدوراتالتدريبيه من حيث المحتوى والأساليب المتبعه ووسائل تنفيذها والمعينات المستخدمه فيها لهذا رجعت الباحثه الى نتائج الدراسة النظرية الخاصة بالدورات التدريبيه وملحقاتها في الفصل الثاني من هذه الدراسة .

٢- <u>الصيغه المبدئية للاستبيان :-</u>

استناداً على نتائج ما كشفته الدراسة الاستطلاعية ذو السؤال المفتوح للمعلمات وكذلك للموجهات ، ونتائج الدراسة النظرية مجتمعة توصلت الباحثه الى صياغة مبدئية لوحدات الاستبيان الذي اشتمل على(٥١) احدى وخمسين عبارة تحوي خمس محاور رئيسية ودلك حسب المقرر المطور فمحور الأهداف من ١-٥ ، ومحور المحتوى من٦-٢٢ ، ومحور طرق التدريس ، من ٢٣- ٤٠ ومحور تقييم الطالبات من ٤١-٤٥ ، ومحورمعمل اللغة والوسائل التعليمية للغه من ٤٦-٥١.

ويلاحظ انالاستبيان يشتمل على ثلاثة عناصر رئيسية ، يمثل العنصر الأول فقرات واقع الدورات التدريبية وقد قسمت هذه الفقرات بمقياس متدرج من خمس مستويات هي :(لايحدث أبداً ، لايحدث ، لارأى لي ، يحدث أحياناً ، يحدث دائماً) أما العنصر الثاني فعد خصص لعبارات الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل اليها ، وخص العنصر الثالث لفقرات ماينبغي أن يكون في الدورات التدريبية ، وقد قسمت هذه الفقرات بمقياس متدرج الى خمس مستويات هي:(أوافق تماماً ، أوافق، لارأي لي ، أعارض ، أعارض بشدة)ويوضح ذلك المثال التالي :

يحدث دائماً	يحدث أحياناً	لا رأي لي	لا يحدث	لا يحدث أبداً	الاحتياجات التدريبية	أوافق تماماً	أوافق	لا رأي لي	أعارض	أعارض بشده
					١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .					

ولقد عرضت الباحثة هذا الاستبيان على بعض معلمات مادة اللغة الانجليزية فيمدينة مكة المكرمة الذين سبق لهن الاجابة على السؤال المفتوح للتعرف على آرائهن بصدد مكونات هذا الاستبيان وخاصة من حيث تعبيرها بصدق عن تلك الاحتياجات الفعلية لهن ، وقد استفادت الباحثة من ذلك في أجراء بعض التعديلات على استمارة الاستبيان .

٣- رأى المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان بصورته المبدئية على مجموعة من المحكمين(١) من ذوي الخبرة في مجال التدريب التربوي والتربية وعلم النفس والمناهج وذوي الاختصاص من قسم اللغة الانجليزية وذلك

---

(١) نخبة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى

لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم على فقرات وعبارات الاستبيان ٠

وتهدف هذه الخطوة إلى التأكد من صلاحية الاستبيان وانه قد صمم فعلا ليقيس ماوضع لقياسه٠

ويلاحظ ان الاستبيان الذي وزع على المحكمين (١) يشتمل على عنصرين : العنصر الأول يشتمل على العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية ، والعنصر الثاني يتمل درجة ملاءمة العبارة ، وقد قسمت بمقياس متدرج ذي ثلاث مستويات ، وهي: (ملائم ، لاأدري ، غير ملائم) ، ويوضح ذلك المثال التالي :

العبارات / الأحتياجات التدريبية	ملائم	لا أدري	غيرملائم
١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية			

وبناءاً على ذلك فقد وردت عدة ملاحظات من هذه المجموعة ثم عرض مرة أخرى عليهم بعد اجراء التعديلات اللازمة ٠

---

(١) انظر الملحق رقم (٣)

٤) الاستبيان فى صورته النهائية :

من أجل عمل الاستبيان فى ضورته النهائية قامت الباحثة بمراجعة للاستبيان من حيث ملاحظات المحكمين وفى ضوئها ،فاشتمل الاستبيان فى صورته النهائية على (٤٣) ثلاث وأربعين فقرة تضم محاورخمسة ،محور الأهداف من ١ — ٤ ، محور المحتوى من ٥ — ١٨ ،محور طرق التدريس ،من ١٩ — ٣٢ ،محور التقييم من ٣٢ — ٣٩ ، محور معمل اللغة والوسائل التعليميةمن ٤٠ — ٤٣ وذلك للكشف عن واقع الدورات التدريبيةلمعلمات اللغة الانجليزية ،وللكشف عماينبغىأن تكون عليه تلك الدورات .

وبعد ذلك قامت الباحثة بعرض الاستبيان النهائى على نفس المجموعة من المحكمين،وذلك للحكم على صلاحيته فى الكشف عمايحدث فى واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية ،وأيضا صلاحيته فى الكشف عماينبغى أن يحدث فى الدورات المعدة لهن ولقد اتفق المحكمون على سلامة الاستبيان من الناحية العملية وان هناك اتساق بين اتساق بين اهدافه وفقراته مما يدل على صدق الاداة المستخدمة فى البحث وفى ضوء ذلك اعتبر الاستبيان صالحا للتطبيق الميدانى .(١) فقد تم توزيع الاستبيان على المتدربات وعددهن (٢٦) ست وعشرون متدربه .

ولقد قامت الباحثة باجراء اللقاء مع كل متدربة قبل البدء بطلب الاجابة على الاستبيان وقامت بشرح فكرة الاستبيان والهدف منه والنواحى المتعلقة به ، وكيفية الاجابة عن فقراته فى كلا الجانبين اللذين يمثلان الواقع للدورات وماينبغى ان تكون عليه هذه الدورات .

وبناءاعليه فقدتم جمع (٢٦)ست وعشرين نسخة من الاستبيانات التى وزعت على المتدربات ، ثمقامت الباحثة بتفريغ الاستجابات فى جداول خاصة معدةلهذا الغرض بقصد ادخالها فى الحاسب لاجل اجراء العمليات الاحصائية لها.

ثبات الاستبيان :

قامت الباحثة بحساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية عن طريق الحاسب الآلى بجامعة أم القرى .. فتبين أن قيمة الثبات هى : ٦٧ ٪ .

---

(١) انظر الملحق رقم (٤) .

مجتمع الدراســــــة

لقد وجدت الباحثة ان عدد معلمات اللغة الانجليزية المرشحات للاشتراك في الدورات(٢٨) معلمة فاعتبرتهن الباحثة جميعاً ضمن المجتمع الكلي للدراسة الا ان عدد المشتركات فعلا في الدورات التدريبية هو (٢٦) ست وعشرون متدربه فقط ، وتخلفت اثنتان منهن ، ولعل السبب في ذلك انهما يعملان ويقطنان في قرى مجاورة لمكة المكرمة حيث يصعب الانتقال يومياً من وإلى مكان الدورة سيما وان الدورات عقدت أثناء السنة الدراسية • وقد يكون لاي سبب آخر •

وبناءاً على ذلك فقد طبق الاستبيان على(٢٦) ست وعشرون متدربه منمعلمات المرحلة الثانوية •

والجدير بالملاحظة ان الباحثه طبقت الدراسة على المجتمع الاصلي الذي يمثل شريحة في المجتمع ، وذلك بمعنى انالباحثة قامت بتوزيع الاستبيان على جميع معلمات مادة اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية فيمنطقة مكة المكرمة واللاتي اشتركن فعلا في الدورات التدريبية المخصصة لهن في ذلك الوقت •

وفيما يلي تعرض الباحثةخصائص المتدربات •

أولا: المرحلة الدراسية التي يمارسنالعمل فيها هي المرحلة الثانوية•

ثانياً : العمر الزمني للمتدربـــات :

جـــدول رقم (١)

يبين العمر الزمنى للمتدربات وذلك لمعرفة فيما اذا كانت هناك علاقة بين كل فئة عمرية والاحتيـــاجـــات التدريبيـــة

البيـــان	ت	٪
ـ اقل من ٢٥	ـ	ـ
ـ ٢٥ـ٣٠	١٢	٤٦ر٢
ـ ٣١ـ٣٥	٧	٢٦ر٩
ـ ٣٦ فاكثـر	٧	٢٦ر٩
المجموع	٢٦	

ثالثاً : الحالة الاجتماعية للمتدربات :

جـــدول رقم (٢)

يبين الحالة الاجتماعية للمتدربات بغرض معرفة فيما اذا كانت هناك فروقا بين المتدربة المتزوجة والمتدربـــة الغير متزوجة ازاء الاحتياجات التدريبية

البيـــان	ت	٪
متزوجـــه	١٥	٥٧ر٧
غير متزوجه	١١	٤٢ر٣
المجموع	٢٦	

رابعاً: مدة خبرة المتدربات في مجال تدريس اللغة الانجليزيه :

جدول رقم (٣)

يبين مدة خبرة المتدربات فى تدريس مادة اللغة الانجليزية بهدف معرفة فيما اذا كانت مدة الخبرة لها دور بالنسبة للاحتياجات التدريبية

البيان	ت	٪
من سنه واحدة الى ٣ سنوات	–	–
من ٤ سنوات الى ٦ سنوات	٨	٨ر٣٠
من ٧ سنوات الى ٩ سنوات	١٠	٥ر٣٨
١٠ سنوات فأكثر	٨	٨ر٣٠

ـ الأسلوب المستخدم في معالجة البيانات احصائياً :

اقتضت طبيعة البيانات التي حصلت عليها الباحثة وطبيعة موضوع الدراسة نفسها استخدام الأساليب الاتيه :

(١) حساب النسبة للاحتياجات التدريبية المحددة من قبل المتدربات وذلك لتقدير درجة حدوثها وعدم حدوثها في واقع الدورات التدريبية ، وأيضا لتقدير درجة موافقتهن أومعارضتهن حيال مايجب أن تكون عليه الدورات في تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمات .

(٢) النسب المئوية .

(٣) اختبار كا٢ (x^2) لدراسة الفروق بين مايحدث ومالايحدث من احتياجات تدريبية في واقع الدورات التدريبيه ، ولدراسة الفروق بين موافقتهن أو معارضتهن لحدوث تلك الاحتياجات في الدورات التدريبية .

قانون كا٢ (x) :-

$$\text{كا}^2 = \text{مجموع} \frac{(\text{التكرار الملاحظ} - \text{التكرار المتوقع})^2}{\text{التكرار المتوقع}}$$

الفصل الرابع

* تحليل النتائج وتفسيرها.
* ملخص نتائج البحث

ان هذه الدراسة تسعى للتحقق من الاتي :-

(١) تحقيق الدورات التدريبية الخاصة بمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لاهدافها من النواحي التخطيطية .

(٢) التعرف على الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربات

وعلى هذا فقد قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة وهي المجتمع الأصلي كله وعددهن (٢٦) ست وعشرون معلمه يمارسن مهنة تعليم ماده اللغة الانجليزية في مدارس البنات بمدينة مكة المكرمة ، وهن مشاركات فعلاً في الدورات التدريبية المعدة لهن ، وذلك بقصد التعرف على آرائهن حيال واقع تلك الدورات ومدى توفر احتياجاتهن فيها ، ولمعرفة رأيهن حول مايجب ان تتوفر من احتياجات في الدورات .

وبعد جمع الاستجابات منهن وتفريغ البيانات بغرض ادخالها الحاسب الالي رأت الباحثة حسب مشورة محللي الاحصاء استخدام الأساليب الاحصائية : النسب المئوية واختبار كا٢ لتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكررات الملاحظة والمتوقعة .

وفيما يلي تعرض الباحثة النتائج على النحو التالي :

أولاً : التعرف على الاحتياجات التدريبية في كل محور ، وذلك في واقع الدورات التدريبية ، ثم ترتيبها جميعا جسب عدم توفرها .

ثانياً: التعرف على الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات فيما ينبغى أن تكون عليه الدورات التدريبية في كل محور ثم ترتيبها حسب تلك الرغبه .

ثالثاً: تفسير النتائج .

أولا: التعرف على الاحتياجات التدريبية في كل محور وذلك في واقع الدورات التدريبية ثم ترتيبها جميعاحسب عدم توفرها:

للاجابة على تساؤلات البحث تم جمع البيانات بواسطة استبيان حول آراء المتدربات عن واقع الدورات التدريبية ، والاحتياجات التدريبية التي تم توفيرها في البرامج المعدة وقد شمل هذا الاستبيان على(٤٣) ثلاث وأربعين احتياجاً تدريبياً يحتوي على خمس محاور هي الأهداف ، المحتوى ، طرق التدريس ، طرق التقييم ، استخدام معمل اللغة والوسائل التعليمية . ولقد طلب من المتدربات تحديد درجة حدوث أو توفر الاحتياج في الدورات في خمس درجاتِ (لايحدث أبداً ، لايحدث ، لارأي لي ، يحدث أحياناً ، يحدث دائماً) ، للتعبير عن آرائهن حول واقع الدورات التدريبيه .

ولكن نتيجة لصغرحجم العينة ولطبيعة موضوع الدراسة فقدتم جمع اختيار (لايحدث أبداً ، ولايحدث) واعتبر ذلك كمعيار لعدم الحدوث او توفر الاحتياج في الدورات وكذلك تم جمع اختيار (يحدث أحياناً ، ويحدث دائماً) واعتبر ذلك كمعيار لحدوث او توفر ذلك الاحتياج في برامج الدورات التدريبية . ثم تم اجراء اختبار كا[٢] و ذلك لتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة بالنسبة لدرجة عدم حدوثه فتبين أن هناك أربع احتياجات تدريبيه تخص محور الأهداف كما يتضح ذلك في الجدول رقم (٤) ، وان هناك أربعة عشر احتياجاً تدريبيا في محور المحتوى يظهرها الجدول رقم (٥) وأربعة عشر احتياجاً تدريبياً في محور طرق التدريس كما هو مبين في الجدول رقم (٦) وسبع احتياجات تدريبية في محور التقييم يوضحها جدول رقم (٧) وأربعة اخرى في محور استخدام معمل اللغة والوسائل التعليمية موضحة في جدول رقم (٨):

جدول رقم (٤)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي في محور الأهداف في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما اشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٢	اعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .	٥	١٩ر٢	٢١	٨٠ر٨	٢٦	٩ر٨٤٦	*
٣	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	١٥٤ر٠	
٤	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

* داله عند مستوى ٠٥ر٠

– غير داله .

جدول رقم (٥)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة $كا^2$ لكل احتياج تدريبى في محور المحتوى في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما اشرن إليه المعلمات المتدربـــــات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة $كا^2$	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنة في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	١٥٤ر٠	–
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة: الاستماع التحدث ، القراءة والكتابة	١٣	٥٠	١٣	٥٠	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٤	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحويه الواردة في المقرر الجديد	١٧	٦٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	٢ر٤٦٢	–
٥	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحيه والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل: السرعه أومجموعة المحادثات .	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*
٧	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢٥	١٠٠	–	–	٢٥	٢٥	*
٨	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور.	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٩	تقديم مقررات دراسية تبين اين ومتى يرتفع وينخفض الصوت .	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات بصوتيات اللغة الانجليزية .	٨	٣٠ر٨	١٨	٦٩ر٢	٢٦	٠ر٥٠	*
١١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزيه .	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	–
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على ان تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١٣	تعريف الدراسات بأساليب الكتابه وفن التعبير.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( ) طبيعتها وأهميتها في اللغة الانجليزية.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

* داله عند مستوى ٠٥ر٠
– غير داله

جدول رقم (٦)

يبين التكرارات والنسب المئوية لكل احتياج تدريبي في محور طرق التدريس في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن اليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تقديم دروس نموذجية من قبل المتدربات	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٢	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات .	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجيه	٣	١١ر٥	٢٣	٨٨ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٤	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طريق تدريس المقرر الجديد للغه الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كامثلة .	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨٤	٢٦	ر١٥٤	—
٥	اعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية عن طرق تدريس القواعد النحويه والأعمال الكتابية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	—
٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٨	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم محاضرات دراسية عن كيفيه الإعداد والتحضير لكل درس والتخطيط له .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٢	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٣	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	—

جدول رقم (٧)

يبين التكرارات والنسبة المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي في محور التقييم في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	لايحدث ت	%	يحدث ت	%	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف المتدربات بكيفية تقيم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة ، والاجابة على الاسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والاعمال الكتابية	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٩ر٣٨٥	*
٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٦	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٧	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*

* داله عند مستوى ٠٥ر٠

غير داله

جدول رقم (٨)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي في محور معمل اللغة ووسائلها في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تقديم مواد دارسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	١٥٤ر٢٢	*
٢	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاوءها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينه	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، البصرية ، والسمعية البصرية .	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*

* داله عند مستوى =٠٥ر٠

– غير داله

وبالنظر في الجداول السابقة والتي يخص كل جدول محور من المحاور الخمسة تتضح النتائج الاتية :

أن جميع الاحتياجات التدريبيه في محور معمل اللغه والوسائل التعليمية وعددها (٤) أربع قد تحصلت على قيم عالية لاختبار كا٢ تتراوح مابين ٢٦–١٨ كما هو موضح في جدول رقم (٨) . وذلك مقارنة مع بقية المحاور حيث ان الاحتياجات التدريبية في كل من المحاور الثلاثه محور الاهداف ، محور المحتوى ، ومحور طرق التدريس ، تحصلت على نسب مئوية متفاوته وقيم متفاوته أيضاً لاختبار كا٢ تتراوح مابين ٢٦–١٨ كقيمه عالية ومتوسطة بقيمة اقل من ١٨ ، ومنخفضة عندما تكون القيمة غير دالة كما هو موضح في الجداول رقم (٤) ورقم (٥) ورقم (٦) .

فلقد تحصل الاحتياج الرابع في محور الأهداف على أعلى قيمة لـ كا٢ وهو الخاص بتعريف الدراسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة بينما تحصل الاحتياج الثالث في نفس المحور علي قيمة منخفضة لـ كا٢ وهي غير دالة احصائيا وقد يكون ذلك راجع لعامل الصدفة وهذا الاحتياج هو الخاص بتعريف الدارسات بالاهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .

بالنسبة لمحوري المحتوى ، وطرق التدريس فأظهرت النتائج أن لكل منهما أربعة عشر احتياجاً تدريبياً احتل ثمانٍ من احتياجات المحتوى على قيمة عالية بين ٢٦-١٨ حيث أن ست احتياجات احتلت المرتبة الأولى بحصولها على نسبة مئوية ١٠٠٪ وقيمة كا٢ ٢٦، بينما احتل ثلاث احتياجات على المرتبة الأخيرة وهي غير دالة إحصائياً بمعنى أنه لافرق بين توفر تلك الاحتياجات الخاصة بالمحتوى أو عدمها ، وقد أرجعتها الباحثة الى الصدفة ، وهو الاحتياج الخاص بتعريف الدارسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية فكان اكثر الجميع انخفاضاً من حيث حصوله على قيمة كا٢، بينما احتلت الاحتياجات الباقية المستوى المتوسط .

وبمقارنة الاحتياجات السابقة في محور المحتوى بالاحتياجات التي في محور طرق التدريس يتضح أن غالبية الاحتياجات في محور طرق التدريس قد احتل المستوى المتوسط وعددها (٧) سبع احتياجات، وتساوت الاحتياجات من حيث العدد وهو (٣) ثلاث احتياجات فيكلا المحورين من حيث وقوعهم في المستوى المنخفض ، كما تحصل احتياجان في محور

طرق التدريس على نفس القيمة لـ كا² في المستوى المنخفض وهما :ـ

(١) اعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة .

(٢) المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية واحتل اربع احتياجات المستوى العالي ثلاث منها تحصل على أعلى قيمة لـ كا² وهي(٢٦) فاستحقوا بهذا المرتبة الأولى ، وبذلك فإن أحد عشر احتياجاً تدريبا بالنسبة للتوفر أو عدمه في واقع الدورات التدريبية ذو دلالة احصائية عند مستوى(٠٥ر٠) .

أما محور التقييم في واقع الدورات التدريبية فقد دلت النتائج على أن هناك (٧) سبع احتياجات تدريبيه فيه ، كما أن جميعها دالة احصائيا بمعنى أن هناك فروقاً بين توفر وحدوث هذه الاحتياجات التي تخص معرفة كيفية تقييم الطالبات من النواحي المختلفة وعدم حدوثها في واقع الدورات التدريبية ، ولقد تراوحت قيم هذه الاحتياجات مابين المستويين العالي والمتوسط كما يتضح ذلك في الجدول رقم(٧) ولم تظهر النتائج فيما إذا كان هناك أي احتياج في هذا المحور غير دال احصائياً مما يمثل ضرورة توفرها في الدورات .

وبناءاً على ماسبق فقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية في جميع المحاور مجتمعة بحسب عدم حدوثها أو توفرها في واقع الدورات التدريبية وذلك بحساب النسبة المئوية لكل احتياج ثم ترتيبها بصورة تنازلية والجدول رقم(٩) يعرض نتائج ترتيب الاحتياجات حسب عدم حدوثها .

جدول رقم (٩)

ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب عدم حدوثها في برامج ودورات معلمات اللغة الانجليزية وذلك وفقاً للنسبة المئوية لكل احتياج

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامة ومناقشته	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحية والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل: التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢٥	١٠٠	–	–	٢٥	٢٥	*
٥	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن التعبير	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٧	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية (طبيعتها واهميتها) في اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٨	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الإنشاء)	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (٩)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١٣	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٤	الما م المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٥	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينه .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٦	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٧	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٨	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٩	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٢٠	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٢١	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة أومجموعة المحادثات .	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	١٥١٦٧	*
٢٢	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، والبصرية ، والسمعية البصرية	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٢٣	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٩٣٨٥	*
٢٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحويه والاعمال الكتابيه	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٢٥	الما م المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور.	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*

تابع جدول رقم (٩)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
٢٦	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتحضير اليومي لكل درس والتخطيط له .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٢٧	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٢٨	تقديم مقررات تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
٢٩	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والإجابة على الأسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
٣٠	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد	١٧	٦٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	٢ر٤٦٢	-
٣١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	-
٣٢	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحويه والأعمال الكتابية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	-
٣٣	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	-

تابع جدول رقم (٩)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
٣٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثر اللغة الانجليزية .	١٤	٣٥ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	١٥٤ر٠	—
٣٥	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة : الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابة	١٣	٥٠	١٣	٥٠	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٣٦	تعريف الدارسات بالأهداف العامه لكل درس في الوحدة الواحدة	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	١٥٤ر٠	—
٣٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثله	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	١٥٤ر٠	—
٣٨	تقديم مقررات دراسية تعمل على الـمـام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٨	٣٠ر٨	١٨	٦٩ر٦	٢٦	٩ر٨٦٤	*
٣٩	اعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .	٥	١٩ر٢	٢١	٨٠ر٨	٢٦	٩ر٨٦٤	*
٤٠	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤١	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤٢	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية	٣	١١ر٥	٢٣	٨٨ر٥	٢٦	١٩٣٨٥	*

* دالة عند مستوى α ٠٥ر

— غير داله

وبالنظر في الجدول رقم (٩) يتضح أن معظم الاحتياجات التدريبية دالة احصائياً وبنسب عالية ، فلقد احتلت (١٥) خمسة عشر احتياجاً تدريبياً المرتبة الأولى بحصولها على نفس القيمة لـ كا٢ ونسبة مئوية هي ١٠٠٪ ولقد شملت هذه الاحتياجات على الخمس العناصر الأساسية في بناء فقرات الاستبيان فمثلاً الاحتياج رقم (١) الخاص بتعريف الدراسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة يتعلق بعنصر أو محور الأهداف ، أما الاحتياجات التدريبية من رقم (٢) وحتى رقم (٧) فإنها تخص المحتوى الخاص بالمقرر المطور ومن رقم (٨) وحتى رقم (١٠) فإنها تخص طرق التدريس ، والارقام ١١-١٢-١٣ فإنها تمس جانب التقييم ، أما الاحتياج (١٤) و (١٥) فإنها تتعلق بعمل اللغة الانجليزية والوسائل التعليمية ، مما يثبت وبدلالة احصائية أن المتدربات في أشد الحاجة لتوفر هذه الاحتياجات في الدورات .

ثم تليها احتياجات تدريبية أخرى بدلالات احصائية كبيرة وقيم عاليه أيضاً و بنسب متفاوته ، وبنسب مئوية متساوية لبعض الاحتياجات من رقم (١٦) وحتى رقم (٢٩) وذلك وفق درجة أو نسبة عدم الحدوث أو التوفر في الوحدات التدريبية .

والجدير بالملاحظة في ذلك الجدول أن هناك سبع احتياجات لم تكن ذات دلالة احصائية ، بمعنى أنه لاتوجد فروقاً جوهرية بين توفر تلك الاحتياجات أو عدمها في الدورات التدريبية قد يكون ذلك راجع أساساً لعامل الصدفة .

كما يلاحظ أيضا أن الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية انها دالة احصائياً تماما عند مستوى ٠٥ر٠

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن الاحتياج المتعلق بعمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية ، قد احتل المرتبة الأخيرة حسب النسبة المئوية المتحصلة وفق عدم حدوثه في الدورات التدريبية ٠

كما أظهر الجدول أيضاً الترتيب العام لبقية الاحتياجات التدريبية حسب النسب المئوية لكل احتياج وذلك بصورة تنازلية ٠

وبالتمعن فى الجدول رقم (٩). وبناء على التحليل الاحصائي لكل احتياج يظهر جلياً من النسب الكبيرة والدلالات الاحصائية لتلك الاحتياجات حسب عدم توفرها في الدورات التدريبية فيما عدا سبعة منها حيث أنها لم تكن ذات دلالة احصائية وهي نسبة صغيرة بالمقارنة مع جميع الاحتياجات الأخرى وهذا يدل على أن هناك خلل في بعض الجوانب التخطيطية والتنفيذية لتلك الدورات حيث أنها لم تلبي كثير من تلك الاحتياجات وذلك بنسب عاليه حسب الأرقام المبينه في الجدول ٠

وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الأول هو :

هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة أهدافها من النواحي التخطيطية ؟

ثانياً : التعرف على الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات فيما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية في كل محور ثم ترتيبها حسب تلك الرغبة :

للإجابة على تساؤلات وفرضيات البحث تم جمع البيانات بواسطة استبيان حول آراء المتدربات معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية عما يجب أن تتوفر في الدورات التدريبية من احتياجات تدريبيه فعلية ، وقد شمل هذا الاستبيان على (٤٣) ثلاث واربعين احتياجاً تدريبياً وقد طلب من المتدربات تحديد درجة موافقتهن على توفر الاحتياج في الدورات اختيار أحد خمس درجات (أوافق تماماً ، أوافق ، لارأى لي ، أعارض ، أعارض بشدة) ونظراً لصغر حجم العينة وطبيعة الدراسة فقد تم جمع اختيار (أوافق تماماً، أوافق) كمعيار لدرجة الموافقة على توفر وحدوث ذلك الاحتياج في الدورات وكذلك تم جمع اختيار(أعارض ، أعارض بشدة) كمعيار لدرجة المعارضة والرفض لحدوث وتوفر ذلك الاحتياج في الدورات ، وبعد ذلك تم اجراء اختبار كا٢ (χ^2) وذلك لتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة بالنسبة لدرجة الموافقة . فتبين أن هناك أربع احتياجات في محور الأهداف كماهو موضح في الجدول رقم (١٠) وأربعة عشر احتياجاً تدريبياً في كل من محوري المحتوى وطرق التدريس ، يظهر ذلك جلياً في الجدولين رقم (١١) ورقم (١٢) وسبع احتياجات تدريبية في طرق تقييم الطالبات موضحة في جدول رقم (١٣) وأربع احتياجات تدريبية في محور معمل اللغة الانجليزية ووسائل تعليم اللغة الانجليزية كما هو مبين في الجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٠)

يبين التكراراتوالنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريب أشرن إليه المعلماتوذلك في محور الأهداف بما يجب أنتكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت أوافق	٪	ت أعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	اعطاء محاضرات نظرية الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزيه في المرحلة الثانوية	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٣	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف الدارسات بكيفية صياغه الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

* داله عند مستوى ٠٥ر

– غير داله

جدول رقم (١١)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي اشرن اليه المعلمات وذلك في محور المحتوى فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنة في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد(كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة :الاستماع ، التحدث ، القراءة ، الكتابة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٥	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحيه والتركيبات اللغويه الواردة في المقرر	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعه أومجموعة المحادثات	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠١٦٧و٢	*
٧	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل :التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢١	٩١ر٣	١	٤ر٣	٢٣	١٨ر١٨٢	*
٨	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٩	تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (١١)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي أشرن إليه المعلمات وذلك في محور المحتوى فيما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت. موافقة	٪	ت. معارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١٣	تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن التعبير .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية (طبيعتها واهميتها في اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

* دالة عند مستوى ٠٥ر٠

– غير داله

جدول رقم (١٢)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي اشرن اليه المعلمات وذلك في محور طرق التدريس فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	اوافق	٪	اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٥	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحوية والأعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
	التعبير (الإنشاء)	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٨	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتحضير اليومي لكل درس والتخطيط له	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٢	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٣	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة	٢٤	٩٦	١	٤	٢٥	٢١ر١٦٠	*
١٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

جدول رقم (١٣)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي أشرن إليه المعلمات وذلك في محور التقييم فيما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبيـــة

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والإجابة على الأسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والأعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التبعير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٧	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

جدول رقم (١٤)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي أشرن إليه المعلمات وذلك في محور معمل اللغة ووسائلها فيمايجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت أوافق	٪	ت أعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاوءها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينه .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، البصرية ، والسمعية البصرية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*

وبالنظر في الجداول السالفة الذكر تستطيع الباحثة أن تناقش النتائج على النحو التالي :

ان الاحتياجات التدريبية الخاصة بمحور الأهداف قد احتلت جميعها المستوى العالي أو المرتفع حيث تحصلت علي قيم كبيرة لـ كا٢ وذات دلالة احصائية كبيرة حيث حصل ثلاث احتياجات منها على نسبة ١٠٠٪ كانت قيمة كا٢ ٢٦ كماهو موضح في الجدول رقم (١٠) .

وبالنسبة لمحوري المحتوى وطرق التدريس أظهرت النتائج أن لكل منهما أربعة عشر احتياجاً تدريبياً موضحة في الجدولين رقم (١١) ورقم (١٢) فيتضح أن الاحتياجات التدريبية في كل منهما قد احتلا المستوى المرتفع بتحصلهما على قيم كبيرة ونسب مرتفعة وبدلالاتهما العالية ماعدا احتياج تدريبي واحد في محور المحتوى وقع في المستوى المتوسط بحصوله على نسبة ٨٤٫٦٪ من حيث درجة الموافقة أى رغبة المتدربات في حصولة وتوفره في الدورات التدريبية ، وتحقيقه لقيمه كا٢ هي ١٢٫٤٦٢ وهو الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية كما يظهره الجدول رقم (١١)

ويظهر الجدولان رقم (١٣) الخاص بمحور التقييم والجدول رقم (١٤) الخاص باحتياجات محور معمل اللغة ووسائل تعليم اللغة أن جميع الاحتياجات في كل من المحورين ذات دلالات احصائية

عاليةً وقيم كبيرة ونسب مئوية عاليةً حيث حصل كل احتياج فيهما على نسبة مئوية ١٠٠٪ وقيمة كا٢ ٢٦ وذلك من حيث درجة موافقة المتدربات ورغبتهن في توفرها في الدورات التدريبية ٠

وبذلك احتلت جميع الاحتياجات المرتبة الأولي ٠

كما يجدر التنويه بأنه لم يقع أي احتياج تدريبي في جميع المحاور ضمن المستوى المنخفض بمعنى أنه لاتوجد احتياجات تدريبيةً غير داله احصائياً٠

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات في توفرها في الدورات التدريبية أي كما يجب أن تكون عليه الدورات وذلك بحساب النسبة المئوية لكل احتياج حسب درجة الموافقة لترتيب لتلك الاحتياجات وبذلك بصورة تنازليةً ٠

والجدول رقم (١٥) يعرض نتائج ترتيب الاحتياجات بحسب النسبة المئوية لدرجة الموافقة ٠

جدول رقم (١٥)

يبين ترتيب الاحتياجات التدريبية التي أشرن إليها المعلمات فيمايجب أن تكون عليه الدورات التدريبية وذلك وفقاً للنسبة المئوية لكل احتياج تدريبي

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعلم اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٣	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف الدراسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطورفي كل سنة دراسية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة: الاستماع، التحدث ، القراءة ، الكتابة.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٧	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٨	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحية والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر.	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٩	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتي يرتفع وينخفض الصوت .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٣	تعريف الدراسات بأساليب الكتابة وفن التعبير .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (١٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	%	ت اعارض	%	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( ) طبيعتها وأهميتها في اللغة الإنجليزية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٥	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٦	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٧	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقدم الدروس النموذجية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٨	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
١٩	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والاعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٠	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
	القواعد النحويه والاعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢١	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٢	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٣	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٤	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٥ـ	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الاعداد والتحضير لكل درس والتخطيط له .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٦	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*
٢٧	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	–	–	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم(١٥)

يبين ترتيب الاحتياجات التدريبية التى اشرن اليها المعلمات فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية وذلك وفقا للنسبة المئوية لكل احتياج تدريبي

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
٢٨	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٩	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والاجابة على الاسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والاعمال الشفويه	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٠	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والاعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير(الانشاء)	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٤	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزيه ومعرفة اساليب قياس هذه القدرة	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٥	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٦	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاوءها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٧	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينة .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٨	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعيه ، والبصرية ، والسمعية البصرية .	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٩	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية الموضوعات المقرره حسب الحصص المقررة	٢٤	٩٦	١	٤	٢٥	٢١٦٠ر٢	*

تابع جدول رقم (١٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت لايحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	الدلالة
٤٠	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة أو مجموعة المحادثات	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*
٤١	اعطاء محاضرات نظريه عن الاهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزيه في المرحلة الثانوية	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٤٢	تقديم محاضرات نظرية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢١	٩١ر٣	١	٤ر٣	٢٣	١٨ر١٨٢	*
٤٣	تقديم مقررات دراسية تساعد الدراسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*

* دالة عند مستوى ٠٥ر٠ — غير داله

وبالنظر في الجدول رقم(١٥) يتضح أن جميع الاحتياجات التدريبية ذات دلالة احصائية وبنسب عاليه، بمعنى أن هناك فروقاً جوهرية بين درجة موافقتهن لتوفر تلك الاحتياجات التدريبية ودرجة معارضتهن لحدوثها في تلك الدورات حيث حصل ثمانية وثلاثون احتياجاً تدريبياً على المرتبة الاولى بنسبة مئوية قدرها ١٠٠٪ بينما تفاوتت نسبة خمس احتياجات تدريبية تلت تلك المرتبة • كما يظهر ايضا ان الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل باللغة الانجليزية قد احتلت المرتبة الاخيرة •

كما يبين الجدول الترتيب العام لبقية الاحتياجات التدريبية •

بناءاً على ما أظهرته نتائج التحليل، وماحصلت عليه الاحتياجات التدريبية من قيم عالية ودلالة احصائية بنسبة كبيرة ليدل على ان المعلمات المتدربات يرغبن في توفر تلك الاحتياجات التدريبية في الدورات التدريبية وبذلك عبرن عنها بأنها احتياجات حقيقية فعلية لهن يؤيدن تغطيتها في برامج الدورات وبذلك تكون الباحثة قد اجابت علي التساؤل الثاني وهو :

ماهي الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟

ثالثاً - تفسير النتائج

بالنظر فى الجدولين رقم (٩) الذى يعرض ترتيب الاحتياجات فى جميع المحاور حسب عدم حدوثها وتوفرها فى واقع الدورات التدريبية حسب رغبة المتدربات فى توفرها فى الدورات التدريبية تبين ان الاحتياجات التدريبية فى كل من واقع الدورات التدريبية ومايجب أن يكون عليه كانت ذات دلالة احصائية وبقيم كبيرة وذلك من حيث عدم توفرها للمعلمات المتدربات فى واقع الدورات التدريبية المعدة لهن ٠ ومن حيث رغبة المتدربات فى توفر تلك الاحتياجات فيما يجب أن تكون عليه الدورات ، من هنا تظهر الفجوة بين ما يحدث حقيقة فى واقع الدورات المعدة لهن من برامج ومقررات دراسية تلبى احتياجاتهن حيال المقرر المطور ليحقق الاهداف الموضوعة ٠

حتى الاحتياجات التدريبية الغير دالة احصائيا وعددهن (٧) فى واقع الدورات التدريبية أى أنها تعنى عدم وجود فروق فى توفرها فى الدورات أو عدم توفرها كما هو موضح فى الجدول رقم (١٦) فأنها نفسها كانت دالة احصائيا فيما يجب أن تكون عليه

الدورات وبقيم عاليه تحتل المرتبة الأولى ، كما يتضح ذلك من نفس الجدول مما يعبر عن رغبتهن في توفرها في الدورات وهذا يدل على احتمال ان عامل الصدفة وراء عدم دلالية تلك الاحتياجات في واقع الدورات فعلي سبيل المثال : الاحتياج رقم (٢٢) الموضح في جدول رقم (١٦) من محور طرق التدريس والخاص باعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة • هذا الاحتياج غير دال في واقع الدورات التدريبية ، بينما تحصل على قيمة كبيرة من الدلالة الاحصائية فيما يجب ان تكون عليه الدورات مما يمثل احتياجاً فعلياً للمعلمات يرغبن في توفره في الدورات التدريبية •

والجدول رقم (١٦) يعرض التكرارات والنسب المئوية المتحصلة وقيمة كا٢ لكل احتياج تدريبي في واقع الدورات التدريبية وفيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية لمقارنة الاحتياجات التدريبية في كلا الجانبين •

والجدير بالاشارة ان نتائج التحليل الاحصائى لم تظهر فروقا جوهرية للاحتياجات التدريبية مع عامل السن بالنسبة للمتدربات ،ولامع عامل الخبرة فى تدريس المادة لكل متدربة ولا لعامل الحالة الاجتماعية للمتدربات سواء كانت المتدربة متزوجة أم غير متزوجة ،أى أن النتائج كانت غيردالة احصائيا لكل احتياج تدريبى مع العوامل السابقة •

كماتود أن تشيرالباحثة أن فقرات وعبارات الاستبيان تركزبصفة خاصة على النقاط الجديدة الواردة فى المقرر المطورحسب طبيعة موضوع البحث ـ سواء من ناحية الكلمات ، أوالتركيبات والمصطلحات اللغوية ، أوالقواعدالنحوية ،وليست على أساس انها نقاط عن اللغة الانجليزية كلغة بصفة عامة •

جدول رقم (١٦)

يبين التكرارات والنسب المئوية لكل احتياج تدريب اشرناليه المعلمات في واقع ومايجب ان تكون عليـــه الدورات التدريبيـــة

رقم العبارة حسب التسلسل	واقع الدورات التدريبية							مايجب ان تكون عليه الدورات						
	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا٢	دلالتها	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا٢	دلالتها
١	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢	٥	١٩ر٢	٢١	٨٠ر٨	٢٦	٩ر٨٤٦	*	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٣	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	٠ر١٥٤	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٥	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٦	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٧	١٣	٥٠	١٣	٥٠	٢٦	١٥ر٣٨٥	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٨	١٧	١٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	٢ر٤٦٢	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٩	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٠	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*
١١	٢٥	١٠٠	—	—	٢٥	٢٥	*	٢١	٩١ر٣	١	٤ر٣	٢٣	١٨ر١٨٢	*
١٢	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٣	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٤	٨	٣٠ر٨	١٨	٦٩ر٢	٢٦	٠ر٠٥٠	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٥	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٦	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٧	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٨	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
١٩	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٠	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢١	٣	١١ر٥	٢٣	٨٨ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٢	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨٤	٢٦	١٥٤ر	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٣	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٤	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٥	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٦	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٧	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	٤٦٢ ر١٢	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٨	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٢٩	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٠	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣١	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*	٢٤	٩٦	١	٤	٢٥	٢١ر١٦٠	*

تابع جدول رقم (١٦)

٣٢	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	١٥٤ر٠	—	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٣	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٤	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٥	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٦	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٧	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٨	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٣٩	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤٠	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤١	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤٢	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*
٤٣	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*	٢٦	١٠٠	—	—	٢٦	٢٦	*

* دالة عند مستوى ٥٠ر٠

— غير دالة

خلاصة نتائج البحث

فيما يلى عرض للنتائج التي توصلت اليها الباحثة من دراستها وهي كالتالي :

(١) أظهرت الدراسة ان هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً حددها المجتمع الكلي للدراسة من المعلمات المتدربات .

(٢) أظهرت الدراسة أن ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً لم تتوفر في واقع الدورات التدريبية المعدة لهن فرتبتها الباحثة حسب عدم التوفر .

(٣) أظهرت الدراسة أن هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً يرغبن في توفرها في الدورات التدريبية المخصصة لهن فقامت الباحثة بترتيبها حسب درجة الموافقة في توفرها.

(٤) آظهرت الدراسة ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مايحدث ومالايحدث في واقع الدورات التدريبية أي ماتوفرت في الدورات ومالم يتوفر فيها من احتياجات ، وان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة الموافقة ودرجة المعارضة فيما يجب ان تكون عليه الدورات ، الأمر الذى يوضح ماتحقق بالفعل من احتياجات وبين مايرغبن في تحققه في الدورات التدريبية المعدة لهن .

(٥) لم تتوصل الدراسة الى تحديد لأولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية .

التوصيات والمقترحات

التوصيات والمقترحات

التوصيات :

في ضوء ماتم التوصل اليه من نتائج في هذا البحث توصي الباحثة بمايلي :

(١) ان تهتم الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية بالاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها هذه الدراسة وفقا لدرجة أهمية كل منها حتى يشعرن بأهمية ماتقدمة الدورات لهن وانها ذات فائدة حقيقية في ممارستهن لمهنة التدريس .

(٢) الاتصال المستمر بالمعلمات بين فترة واخرى لمعرفة ملاحظاتهن حول مايستجد في الساحة العملية أثناء تدريسهن إذ ان الممارسة الميدانية في واقع التدريس يكشف عن احتياجات جديدة يجب ان تنعكس في دورات تدريبية مستقبلية قادمة لهن .

(٣) اجراء دراسة مسحيه علميه لمعرفة أسباب عدم توفر الاحتياجات التدريبية التي أشرن اليها المعلمات والتي كشفت عنها الدراسة لتلافي ذلك في دورات قادمة .

(٤) جمع المعلومات والبيانات الصحيحة والرجوع إلى المصادر المختلفة والدراسات المتعلقة بالموضوع عند تصميم وتخطيط دورات تدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية مع مراعاة تهيئة جميع الظروف المناسبة لاقامة الدورات .

(٥) اجراء دراسة لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية .

دراسات مقترحة

بناء على ماتقدم في هذه الدراسة فان الباحثة تشعر بأن هذا المجال لايزال في حاجة إلى عمل المزيد من الدراسات لحل المشكلات المتعلقة به ومن أهم ماشعرت به الباحثة من مشكلات هي:

(١) مانوعية المهارات التدريبية التي تحتاج اليها معلمة اللغة الانجليزية كاحتياجات تدريبية يمكنها من اداء تدريس هذه المادة بشكل أفضل ؟

(٢) ماهي مستويات الاهمية للاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟

(٣) اجراء دراسة لمعرفة جدوى الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية من خلال معرفة استجابات الطالبات في تلك المدارس حول مستوى كفاءة التدريس لدى أولئك المعلمات .

(٤) يمكن استطلاع رأي الموجهات والمديرات حول كفاءة التدريس لدى أولئك المعلمات .

(٥) إجراء تطبيق شامل للدراسة بالنسبة لمراحل تعليمية أخرى .

(٦) امكانية إجراء الدراسة على مناطق تعليمية أخرى للمقارنة .

(٧) مقارنة نتائج الامتحانات للطالبات قبل أخذ الدورة وبعدها لمعرفة المستوى الذي تحقق من تلك الدورات .

.. ...

قائمة المراجـــــــــــــــع

أولا : المراجع العربية :

١ـ أحمد بلقيس : عرض تحليلى لمادتين تعليميتين تستخدمان لاغراض تربية المعلمين في بريطانيـا الموءتمر الثالث لمديرى مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية (بيروت : ٢٠ـ٢٥ شباط ١٩٧٨م معهد التربية ـ أونروا اليونسكو بالتعاون مع اليونيسيف ٠

٢ـ أحمد الصباب : مبادىء الادارة (جدة، مطابع سحر ، حـ١ ، ١٩٨٢م)

٣ـ أحمد الصباب : الاحتياجات التدريبية المحددة في المملكة العربية السعودية (جدة، ١٤٠٥هـ)

٤ـ أحمد عزت عبدالموجود وأحمد حسن عبيد : برامج التدريب في المجالات المختلفة، تخطيطهـا واختيار محتواها وتمويلها ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامـــــه ، ١٩٧٥م) ٠

٥ـ بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائيـــة في العراق ، (بغداد ، مطبعة الامة ، ١٩٧٥م) ٠

٦ـ جابر عبدالحميد ، خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس (دار النهضـــــــة العربية ، ١٩٧٨م) ٠

٧ـ حمد ابراهيم السلوم : السياسة التعليمية وأثرها في اعداد وتنمية الموارد البشرية بالمملكـــة العربية السعودية ، (بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة بمعهـــــــد الادارة العامة بالرياض ، ١٤٠٠هـ ـ ١٩٨٠م) ٠

٨ـ عبدالله جميل قهوجي : مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبدالعزيز بمكة المكرمـــة، دورة في تدريب مديرى المرحلة الابتدائية ، كلية التربية ، جامعة الملك عبدالعزيـــــز بمكة ، ٩٩/١٤٠٠هـ ٠

٩ـ عبدالله عبدالدائم : التربية في البلاد العربية ، حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها (بيروت : دار العلم للملايين ، ط٣ ، ١٩٧٩م) ٠

١٠ـ عبدالكريم درويس وليلى تكلا : أصول الادارة العامة (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصريـــه ، ١٩٨٠م)

١١ـ عكاظ (صحيفه محليه) الدورات التدريبية للمعلمات ، (العدد ٦٦٢٠ ، ١٤٠٤هـ)

١٢ـ عبدالرحمن ماريا : الجهاز الادارى في جامعة ام القرى ، مشكلاته واحتياجاتـــــــــه التدريبية (مكة المكرمة ، ١٤٠٣ ـ ١٤٠٤هـ) ٠

١٣ـ عبدالهادى هنداوى : في التربية المستمرة ، مفهومها ، اهدافها ، مجالاتها ، مجلـة التربية المستمرة ، العدد الثاني ، السنة الاولي ، ١٩٨٠م ٠

١٤ـ عبدالقادر يوسف : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، موعتمر اعداد وتدريب المعلم العربـي (القاهرة ، ١٩٧٢م) ٠

١٥ـ عبدالقادر يوسف : مشكلاتاعداد المعلموتدريبه اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عـن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، (المنامه ، ١٩٧٥م) ٠

١٦ـ عبدالقادريوسف :تنمية الكفاءات التربوية او تدريب المعلمن اثناء الخدمة(دار الكاتـب العربي ، غير موءرخ) ٠

١٧ـ غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان : الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثنـاء الخدمة التعليمية (الرياض ، دار العلوم ، ١٤٠٣هـ ــ ١٩٨٣م) ٠

١٨ـ لبيبه صلاح : تدريب المعلماثناء الخدمة ، موعتمر اعداد وتدريب المعلم العربـي (القاهرة ، ١٩٧٢م) ٠

١٩ـ لبيبصلاح : اساليب التدريب اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلميـن اثناء الخدمة(المنامه، ١٩٧٥م) ٠

٢٠ـ محمد سيف الدين فهمي ومراجعة مختار حمزه : التخطيط التعليمي(القاهرة ، مكتبـة الانجلو ، ١٩٦٥م) ٠

٢١ـ محمود البكرى : التخطيط العام وتخطيط التنمية(بحث مقدم الى ندوة تخطيط القـوى العاملة المنعقدة في معهد الادارة العامة بالرياض من ١٨ــ٢١/٠٠/١٤٠٠هـ ، ٣ــ٦/١٩٨٠م

٢٢ـ محمود شمس الدين : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، موعتمر اعداد وتدريب المعلم العربـي (القاهرة، ١٩٧٢م) ٠

٢٣ـ منير عزام (مترجم) : التخطيط التربوى ، نظرة عامة الى المشكلات والتوقعـات (١٩٧٠م) ٠

٢٤ـ محمد على حافظ : التخطيط للتربية والتعليم(القاهرة ، الموءسسة المصريةالعامـة للتأليف والانباء والنشر ، غير موءرخ)

٢٥ـ محمد عزت عبدالموجود : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، دراسة في المفهـوم والوظيفة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة(المنامة ١٩٧٥م) ٠

٢٦ـ منير مرسي : الادارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها (القاهرة ، عالم الكتـب ، ط٢، ١٩٧٧م) ٠

٢٧ـ محيميد مبارك الحربي : الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربيـن ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى (مكة المكرمة ، ١٤٠٤ ــ ١٤٠٥هـ) ٠

٢٨ــ مريم حسن سالم وادي : معلمة المرحلة الابتدائية ، اعدادها وتدريبها ، (كليــــة التربيت ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٢هـ ، ١٤٠٣هـ) .

٢٩ــ معهدالادارة العامة : تصميم البرامج التدريبية (بحث مقدم الى ندوة الادارة والتنميــة الادارية المنعقدة بمعهد الادارة العامة لسلطنه عمان ، ١٩٨٤م) .

٣٠ــ مكتب التربية لدول الخليج العربي : تدريب المعلمين اثناء الخدمة في دول الخليــج العربي ، دراسة تحليلية مقارنة (الرياض ، ١٤٠٣هـ ــ ١٩٨٣م) .

٣١ــ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم /ادارة التربية/موءتمر اعداد وتدريــب المعلم العربي ، (القاهرة ، ١٩٧٢م) .

٣٢ــ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم/ادارة التربية/ حلقة المسئولين عن تدريــب المعلمين اثناء الخدمة (المنامه، ١٩٧٥م) .

٣٣ــ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم/ادارة التربية/ دراسة جدوى امكانيــة تطوير برامج واساليب تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بالبلاد العربيــة (القاهرة ، ١٩٧٧م) .

٣٤ــ نبيل أحمد عامر صبيح ، الاسس الاداريةوالتنظيمية لبرامج التدريب مع التطبيق علــي تدريب المعلمين في الدول العربية ، الكتاب السنوى في التربية وعلم النفــس ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، المجلد الخامس ، ١٩٧٨م) .

٣٥ــ نبيل أحمد عامر صبيح : دراسات في اعداد وتدريب المعلمين (القاهرة، مكتبــة الانجلو المصرية ، ط١ ، ١٩٨١م) .

٣٦ــ نبيل احمد عامر صبيح : دراسة تحليلية لتجارب الدول الاجنبية في مجال تدريــب المعلمين اثناء الخدمة (القاهرة ، مكتبة الانجلــو المصرية ، ١٩٨١م)

٣٧ــ وثائق تخص واقع الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية .

٣٨ــ يعقوب عبدالله سليمان أبو حلو : برامج تدريب معلمي المرحلةالثانويه ومعلماتهــا اثناء الخدمة في الاردن ، واقعها وتقويمها (الجامعة الاردنيه ، ١٩٧٢ــ ١٩٧٣م)

٣٩ــ يوسف صلاح الدين قطب : التخطيط لتدريب المعلمين اثناء الخدمة وتنظيــم الاجهزة المشرفه عليه، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمــة (المنامه ، ١٩٧٥م) .

ثانيا : المراجع الاجنبيـــــــــة:

1 - National Education Assocation Inservice Planning Manual Info-Item Education Digest No. 5979 Washington , D.C. without date.

2- Legrand, Raymond A., Wertheim , Sally H: The University goes to school : An Inservice training Desigin. Teacher Education Forum, volum 90 Nov. 6, Indiana Univ. Bloomington, D.C., Apr. 1976

ملحق رقم (١)

جامعة أم القرى
كلية التربية / قسم الادارة والتخطيط
الدراسات العليـــــــــا
مكة المكرمـــــة

أختي معلمة اللغة الانجليزيه ٠٠٠

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

أود ان احيطك علما باني بصدد اجراء دراسة استطلاعية للتعرف علـــــــــــى الاشياء التى تشعرينانك بأمس الحاجة اليها في تدريسك المقرر الجديد للغة الانجليزيـــــــــــة لذا ارجوالتكرم متفضله بالاجابة على السوءال التالي :

من المعروف انه قد حصل تغيير في مقرر اللغة الانجليزية في المرحلـــــــــــة الثانويه للصفوف الثلاثة ، فماهي الاشياء التى تشعرين انك بأمس الحاجة اليها لتعينـــــــــــك وتزيدك الماما في تدريس هذا المقرر الجديد ٠

(١)
(٢)
(٣)
(٤)
(٥)

ملحق رقم (٢)

جامعة أم القرى
كليةالتربية / قسم الادارة والتخطيـــــــط
الدراسات العليـــــــــا
مكة المكرمة

المكرمة موجهة اللغة الانجليزيــــــــــــة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

أود ان احيطك علما بأنني بصدد اجراء دراسة استطلاعية للتعرف على الدور المطلـــــوب والمتوقع من معلمة اللغة الانجليزية في أدائها لتدريس المقرر الجديد ٠ لذا أرجو التفضل بالاجابـــــة على السؤال التالي /

" من المعروف انه قد تم تغييرفي مقرر مادة اللغة الانجليزيه في المرحلـــــــــة الثانوية/بنات/ فماهي الأشياء التى يجب على المعلمة الدراسة بها لتقوم بدورها كما يجب في تدريـــــس المقرر الجديد ٠

(١)
(٢)
(٣)
(٤)
(٥)

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القـــرى
كلية التربية

ملحق رقم (٣)

استبيان عن
" التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزيه
في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة "

اعداد الطالبه
رقيه موسى كـــراوغ

اشراف الدكتور
هاشم بكر حريـــــرى

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور الفاضل ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

فيما يلي مجموعة من الفقرات تهدف الى استطلاع الرأى حول " التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة " الرجاء من سعادتكم التكرم بابداء رأيكم كمحكمين حول العبارات الواردة في هذا الاستبيان ومدى ملائمة كل عبارة في المجال الموضوع فيه ، وتعديل مايحتاج الى تعديل ، واضافة ماترونه مناسبا من عبارات أخرى ، وحذف العبارات الغير مناسبة .

شاكرة لكم كريم تعاونكم سلفا.

الباحثة

رقيه موسى كـــراوغ

بيانات أساسيـــــة

١- الاسم : (اختيارى)

....

٢- ألعمر : ضعي اشارة (✓) بين القوسين ازاء الفئة العمرية التى تنتمين اليها :

( ) ٢٥ – ٣٠

( ) ٣١ – ٣٥

( ) ٣٦ فاكثر

٣- الحالة الاجتماعية : ☐ آنسه ☐ متزوجه

٤- عدد سنوات الخدمة : ضعي اشاره (✓) ازاء الفئة التى تمثل عدد سنوات خبرتك .

( ) ١-٣

( ) ٤-٦

( ) ٧-٩

( ) ١٠ فاكثر

٥- المكان : ☐ مدينه ☐ قرية

٦- الموءهلات التى حصلتعليها :(يمكنك الاجابة عن اكثر من فقرة)

( ) بكالوريوس لغة انجليزية

( ) بكالوريوس لغة انجليزية واعداد تربوى

( ) ماجستير انجليزى

( ) ماجستير تربوى

٧- عدد الدوراتالتى اشتركت فيها . اذكرى العدد بينالقوسين( )

العبارات	ملائم	لا أدرى	غير ملائم
١- اعطاء محاضرات نظريه عن الاهداف العامه لتعلم اللغة الانجليزيه وهو تحقيق الاتصال بين الأمم .			
٢- اعطاء محاضرات نظريه عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزيه			
٣- '' '' '' '' '' '' '' '' '' في المرحلة الثانوية .			
٤- تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة			
٥- تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة .			
٦- تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .			
٧- تعريف الدارسات بجزئيات او دروس كل وحدة .			
٨- تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته .			
٩- اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة : الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابه .			
١٠- تقديم مواد دراسية تلقي المزيد من الشرح والايضاح لنقاط القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد.			
١١- تقديم مواد دراسية تشرح العبارات الاصطلاحية والتركيبات اللغويه الواردة في المقرر .			
١٢- تقديم مواد دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل: السرعه أو مجموعة المحادثات .			
١٣- تقديم مواد دارسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : التنقل الميكانيكي عند الحديث .			
١٤- تقديم مواد دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور .			

العبارات	ملائم	لا أدرى	غير ملائم
١٥- تقديم مواد دارسية تبين آينومتى يرتفع الصوت وينخفض			
١٦- تقديم مواد دراسية تعمل على إلمام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزيه .			
١٧- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على التعرف على تكوين الكلمات ومشتقاتها وتصاريف الأفعال .			
١٨- تقديممواد دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزيه .			
١٩- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على ان تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أى موضوع بلغتهن الأم			
٢٠- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على الكتابة في مواضيع مختلفة مع السهولة في التعبير.			
٢١- تقديم مواد دراسيةتساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على الكتابة مع معرفة بطبيعه العبارات الاصطلاحيه (idions) .			
٢٢- تقديم مواد دراسية تساعد المتدربات على أن تكون لديهن القدرة على كيفية تحليل الفروقات بين أنظمة الصوتيات والاشكال وتركيب الجمل في اللغتين العربية والانجليزيه .			
٢٣- تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات .			
٢٤- تقديم دروس نموذجيه من قبل المتدربات المعلمات .			
٢٥- عمل مناقشات بين المتدربات والمدربات حول جزئيات كل وحده في المنهج المطور .			
٢٦- عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجيه .			
٢٧- اعطاء محاضرات نظرية عن تاريخ اللغة الانجليزيه .			

غير ملائم	لا أدري	ملائم	العبارات
			٢٨- إعطاء محاضرات نظرية تربويه عن طرق تدريس اللغة الانجليزيه بصفة عامه •
			٢٩- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزيه •
			٣٠- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس كل درس في المقرر الجديد المطور •
			٣١- إعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس القراءة والاعمال الشفوية •
			٣٢- إعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس القواعد النحوية والاعمال الكتابية •
			٣٣- إعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)
			٣٤- المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الإملاء •
			٣٥- المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة •
			٣٦- تقديم مواد دراسية عن كيفية الاعداد والتحضير اليومى لكل درس والتخطيط له •
			٣٧- تقديم مواد دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات •
			٣٨- تقديم مواد دراسية عن كيفية تغطيه موضوعات المقرر حسب الحصص المقرره •
			٣٩- المام المعلمات المتدربات بتدخل اللغة العربية •
			٤٠- تزويد المعلمات المتدربات بالحلول للموائمة بين الطرق النموذجية في التدريس وصعوبات الواقع الفعلى للعملية التعليمية •

العبارات	ملائم	لا أدرى	غير ملائم
٤١- إعطاء بعض المعلومات للدارسات عن النظريات الأساسية لدراسة أسباب الاخطاء في اكتساب اللغة الثانيه .			
٤٢- تقديم القواعد الأساسية المختلفة لتقييم تقدم الطالبات .			
٤٣- تقديم المعلومات عن امتحان تركيب الجمل اللغوية (كيفية بناء الجملة) .			
٤٤- تقديم مهارات كيفية تنظيم وادار الحصة داخل الفصل الدراسي			
٤٥- تقديم المهارات التى تعمل على انجاح الأنشطة المختلفة التى تراعي الفروق الفرديه بين الطالبات .			
٤٦- استخدام معمل اللغة الانجليزيه في اعطاء موضوعات دراسية مغايره لموضوعات المقرر .			
٤٧- تقديم مواد دراسية عمليه لكيفية استخدام معمل اللغة الانجليزيه .			
٤٨- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزيه .			
٤٩- المام المعلمات المتدربات بماهية الدروس الممكن اعطاوءها للطالبات في المعمل .			
٥٠- تقديم مواد دارسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعيه ، والبصريه ، والسمعية البصريه ، والاجهزة .			
٥١- تقديم مواد دارسية تكون لدى المتدربات المقدرة على عمل وسائل معينة .			

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٤)

جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الادارة التربوية والتخطيط

**

استفتــــاء

عن التخطيط للدوارت التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية
في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمـــــــــة

أختى معلمة اللغة الانجليزية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

ان هذا الاستفتاء جزء من دراسة ميدانية يهدف الى اجراء دراســـــــة علمية موضوعية عن التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزيـــــة في المرحلة الثانوية في منطقة مكة المكرمة من أجل بناء برامج أو دورات تدريبية قائمة على أسس علمية سليمة تؤدى أهدافها الموضوعة ما أمكـــــــن وهو بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في الادارة التربوية ، لذلك وددت الاستئناس بآرائك وانطباعاتك عن واقع الدورات التدريبية الحالية . آمل منك أختـــــي المعلمة الاجابة على عبارات هذا الاستفتاء بدقة وصراحة ، مع التأكيـــــــــد على أن هذه البيانات الواردة هنا ستكون سريه ولن تستخدم الا لأغراض البحـــــث العلمى الخالص .

شاكرة لك صادق تعاونك .

الباحثة

رقيه موسى كـــــــراوغ

أولا : بيانات أساسيــــــة

١- الاسم : (اختيارى)

٢- العمر : ضعى اشارة (✓) بين القوسين ازاء الفئة العمريـــة التى تنتمين اليها .

( ) أقل من ٢٥

( ) ٢٥ - ٣٠

( ) ٣١ - ٣٥

( ) ٣٦ فأكثر

٣- الحالة الاجتماعية : ☐ متزوجه ☐ غير متزوجه

٤- عدد سنوات الخدمة : ضعي اشارة (✓) ازاء الفئة التى تمثل عـــدد سنوات خبرتك .

( ) ١ - ٣

( ) ٤ - ٦

( ) ٧ - ٩

( ) ١٠ فأكثر

٥- المكان : (مكان مزاولة العمل) ☐ مدينه ☐ قريه

٦- الموءهلات التى حصلت عليها : (يمكنك الاجابة عن اكثر من فقره)

( ) بكالوريوس لغة انجليزيه

( ) ،، ،، ،، واعداد تربوى

( ) ماجستير انجليزى

( ) ماجستير تربوى

٧- هل سبق ان اشتركتى في دورات اللغة الانجليزية ☐ نعم ☐ لا

كم كانت مدتها الدراسية- اذا كان الجواب بنعم

☐ اسبوع

☐ شهــر

☐ فصل دراسي

☐ اكثر من فصل دراسي

ثانيا – الاستفتـــــاء

ان هذا الاستفتاء يحتوى على(٤٣) عبارة تتعلق بالدورات التدريبية لمعلمـــات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة ، وترجو الباحثـــة قراءة كل عبارة بدقة وعناية وابداء رأيك فيها من واقع تجربتك العمليـــة مع الدورات التدريبية وذلك بوضع اشارة (✓) في احد الخانات الخمســة التى تعتقدين بأنها اكثر ملاءمة لواقع الدورات وذلك في الجانب الايمن للعبـارة ، وأيضا وضع اشارة(✓) في احد الخانات الخمسة التىتمثل رأيك فيمـــا يجب أن تكون عليه الدورات وذلك في الجانب الأيسر للعبارة .

مثال :

الواقع						ما يجب أن يكون				
يحدث دائما	يحدث احيانا	لا رأى لى	لا يحدث	لا يحدث أبدا	العبارات	اوافق تماما	اوافق	لا اوافق	عارض	اعارض بشدة
✓					١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعلم اللغـــة الانجليزية .		✓			

الواقـــــع						مايجب أن يكون عليـــــه				
يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبـــــارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					١- تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعلم اللغـــة الانجليزية .					
					٢- اعطاء محاضرات نظريه عن الأهداف العامـــــة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية					
					٣- تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس فـــي الوحدة (Unit) الواحدة .					
					٤- تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصـــة بكل درس في الوحدة .					
					٥- تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنة في الكتـــاب المطور في كل سنة دراسية .					
					٦- تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمـــة) وكيفية استخدامه ومناقشته .					
					٧- **اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة :** الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابه .					

الواقـــع — مايجب أن يكون عليـــه

يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبـــارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					٨- تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحويـــة الواردة في المقرر الجديدة .					
					٩- تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحيـــة والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر .					
					١٠- تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعه أو مجموعة المحادثات .					
					١١- تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : النقل الميكانيكى عند الحديث					
					١٢- تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور.					
					١٣- تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتى يرتفـــع وينخفض الصوت .					
					١٤- تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية					

الواقـــــع

مايجب أن يكون عليــــه

يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبـــــارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					١٥- تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزيه					
					١٦- تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات علـــى أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولـة قراءة أى موضوع بلغتهن الأم .					
					١٧- تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن التعبير.					
					١٨- تعريف الدارسات بالمعطلحات اللغوية (idioms) طبيعتها وأهميتها في اللغة الانجليزية .					
					١٩- تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات .					
					٢٠- تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات					
					٢١- عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربـات بعد تقديم الدروس النموذجية .					
					٢٢- اعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزيه مع استخدام بعض الدروس كامثله .					

الواقـــع — مايجب أن يكون عليـــه

يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبـــارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					٢٣- اعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طـــــرق تدريس القراءة والاعمال الشفويه .					
					٢٤- اعطاء محاضرات نظريه تربوية عن طرق تدريس القواعد النحويه والاعمال الكتابية .					
					٢٥- اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريـــس التعبير (الانشاء).					
					٢٦- المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء.					
					٢٧- المام المعلمات المتدرربات بكيفية تقديـــم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور.					
					٢٨- المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريـــس الترجمة .					
					٢٩ - تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الاعـــداد والتحضير اليومى لكل درس والتخطيط له .					

الواقع						مايجب أن يكون عليه				
يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					٣٠ـ تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات .					
					٣١ـ تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقررحسب الحصص المقررة .					
					٣٢ـ المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية					
					٣٣ـ تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات في النواحي التاليه : معرفة الكلماتالجديدة .					
					٣٤ـ القراءةوالاجابة على الاسئلة المتعلقة بقطعة القراءة ، والاعمال الشفويه .					
					٣٥ـ القواعد النحويةوالاعمال الكتابية					
					٣٦ـ المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية					
					٣٧ـ التعبير (الانشاء)					

الواقـــــع — مايجب أن يكون عليـــه

يحدث دائما	يحدث احيانا	لارأى لي	لايحدث	لايحدث أبدا	العبـــــارات	أوافق تماما	أوافق	لارأى لي	أعارض	أعارض بشدة
					٣٨- الاملاء والترجمة					
					٣٩- الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة علـــى التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة اساليـــب قياس هذه القدرة .					
					٤٠- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربـــات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزيه					
					٤١- المام المعلمات بماهية الدروس الممكـــن اعطاوءها للطالبات في المعمل .					
					٤٢- تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربـــات القدرةعلى عمل وسائل تعليمية معينة .					
					٤٣- تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليميـــة السمعيه ، البصرية ، والسمعية البصرية .					